

Boletim do Trabalho e Emprego

18

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 225\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 52

N.º 18

P. 831-980

15 · MAIO · 1985

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras	833
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro	833
— PE das alterações ao ACT para a Ind. de Abrasivos	834
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	835
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto	836
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros	836
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu	837
— Aviso para PE ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro	837
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	837
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	838
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	838
— Aviso para PE das alterações ao AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e o SINDHAT — Sind. Democrático de Hotelaria e Turismo e outros	838

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	839
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial e outras	889
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	894

— CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro-Sul de Portugal, a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	895
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outras — Alteração salarial e outras	902
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial	904
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial	905
✓ — AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra)	907
✓ — AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra) — Protocolo	943
✓ — AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra) — Protocolo	946
✓ — Decisão arbitral sobre o diferendo entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra)	947
— Acordo de adesão entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o Sind. dos Técnicos de Vendas ao CCT entre aquela assoc. patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros	977
— CCT para a ind. e comércio farmacêutico (B. T. E., 1.ª série, n.º 19/78, de 22 de Março) — Deliberação da comissão paritária	978
✓ — AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Rectificação	978
✓ — Convenções coletivas de trabalho — Rectificação	979

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1984, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes das alterações que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho do sector de actividade regulado na área das alterações referidas;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Vi-

dro de Embalagem e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas convencionais que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 1984, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 8.

2 — A entrada em vigor e a eficácia retroactiva da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ficam dependentes de despacho dos respectivos governos regionais a publicar no *Jornal Oficial* daquelas Regiões.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 3 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais

e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de empresas do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando que no concelho de Vale de Cambra não existem associações representativas das entidades patronais;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector económico na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas

associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — As disposições referidas no número anterior são igualmente tornadas extensivas, no concelho de Vale de Cambra, às relações de trabalho entre entidades patronais daquele sector económico e trabalhadores ao seu serviço daquelas profissões e categorias, por não existirem associações patronais que as representem.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Março de 1985, devendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos numa única prestação.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 3 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao ACT para a ind. de abrasivos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985, foram publicadas as alterações ao ACT entre as firmas Dragão Abrasivos, L.ª, e Carlos Vieira Pinto Júnior, L.ª, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractiva, Energia e Química.

Considerando que as suas disposições abrangem apenas as relações de trabalho entre as entidades patronais que as subscreveram e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência, na área do continente, de entidades patronais não abrangidas pela convenção e trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector de actividade na área do continente;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações ao ACT entre as firmas Dragão Abrasivos, L.ª, e Carlos Vieira Pinto Júnior, L.ª, e a FETICEQ — Federação dos

Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985, são tornadas extensivas, na área do continente, a todas as entidades patronais que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a actividade económica prevista e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante ao serviço de entidades patronais abrangidas pela convenção.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 3 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sínd. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas na associação outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas na associação patronal signatária que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas alterações, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector económico abrangido pela convenção;

Considerando o parecer desfavorável das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação Portuguesa dos Edi-

tores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 3 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato Nacional dos Operá-

rios Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados no sindicato signatário.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas da convenção que violam normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 3 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais subscritoras ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE das alterações ao CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante.

Aviso para PE ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE ao CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da referida convenção extensivas, na área da sua aplicação, a todos os trabalhadores não filiados no SINDIVIDRO ao serviço de empresas inscritas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal, ainda que filiados noutras associações sindicais.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa do Comércio e Indústria de Madeiras e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1985, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais outorgantes, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico (moagem de ramas e espoadas de milho e centeio e de torrefacção) que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e o SINDHAT — Sind. Democrático de Hotelaria e Turismo e outros

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE ao AE celebrado entre a ENATUR e Sindicato Democrático de Hotelaria e Turismo e a FESINTES, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1985.

A PE, eventualmente a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no AE que não estejam inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço da ENATUR e prevalecerá nas matérias nela revistas sobre o CCT celebrado entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FETESE e o Sindicato Democrático de Hotelaria e Turismo e outro e a ENATUR, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1983, quanto aos trabalhadores representados por sindicatos filiados naquela Federação.

Os interessados no processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ —
Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais representadas pela Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente CCT entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e durará pelo prazo estipulado na lei.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos desde 1 de Abril de 1985.

Cláusula 3.^a

(Denúncia e revisão)

A denúncia e revisão deste CCT processar-se-ão nos termos legais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

(Princípios gerais)

São direitos, deveres e garantias das partes os consagrados na lei e neste CCT.

Cláusula 5.^a

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos seus trabalhadores todos os esclarecimentos que se relacionem com o cumprimento deste CCT;
- b) Permitir a afixação em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, de textos, convocatórias, comunicações ou informações que sejam enviados pelos sindicatos ou

torgantes deste CCT sobre assuntos relativos aos trabalhadores por si representados;

- c) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados em virtude da cessação do contrato ou quando se destinem a fins legais, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento, podendo ainda conter quaisquer outras referências indicadas pelo trabalhador;
- d) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- e) Usar de civismo e de justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores cursos de reciclagem apropriados ao desempenho das suas funções, sempre que se verifiquem alterações na organização ou nos processos tecnológicos da empresa;
- g) Criar condições e incentivos que possibilitem a colaboração dos trabalhadores no aumento da produtividade;
- h) Cumprir as disposições legais e contratuais relativas à organização e prestação do trabalho, designadamente em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 6.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidente;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- i) Em situação não previsível e que possa afectar o regular funcionamento da empresa, desempenhar outras funções não compreendidas na sua actividade normal e desde que de acordo com as suas aptidões profissionais, não podendo em nenhum caso resultar qualquer prejuízo para o trabalhador.
Esta situação não deverá prolongar-se por mais de 30 dias em cada ano civil;
- j) Não abandonar a empresa durante o período de trabalho sem motivo justificado.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 7.^a

(Garantias dos trabalhadores)

- 1 — É proibido à entidade patronal:
- 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 dele ou dos companheiros;
 - c) Alterar unilateralmente as condições de trabalho do contrato individual, por forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, profissional ou de saúde;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
 - e) Mudar o trabalhador de turno ou de qualquer modo modificar o seu horário de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, excepto em casos de extinção de turnos ou de criação de horários de trabalho em turnos rotativos;
 - f) Baixar a categoria do trabalhador ou obrigá-lo a desempenhar serviços que não constem do âmbito da sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto na alínea i) da cláusula 6.^a e na cláusula 33.^a e das alterações do conteúdo funcional da categoria profissional resultantes de reconversão tecnológica;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

2 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 54.^a

Cláusula 8.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista na cláusula 54.^a

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte.

Cláusula 9.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — Qualquer acto que envolva a transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador constantes da lei e deste CCT e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

SECÇÃO B

Direitos especiais

Cláusula 10.^a

(Mulheres)

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, sem que isso implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que imponham grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, devendo, mediante prescrição médica, ser-lhes assegurado trabalho adequado ao seu estado. No caso de trabalho em regime de turnos, sempre que possível, deverá ser facultada a sua transferência temporária para um horário mais adequado, a seu pedido ou mediante prescrição médica;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto de nado-morto, a li-

cença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até 1 ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

- c) Interromper o trabalho por 2 períodos diários de 1 hora cada um, sem perda de retribuição, para amamentação dos filhos, até 12 meses após o parto. Para as trabalhadoras que não amamentem os filhos, este direito é reduzido a 2 períodos de meia hora cada um, que poderão ser seguidos;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até 2 dias seguidos por cada mês sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas comprovadamente o justifiquem;
- e) Serem dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocarem às consultas pré-natais, desde que devidamente comprovadas.

2 — Para gozar o direito estabelecido na primeira parte da alínea c) do n.º 1 a trabalhadora fará prova de que o filho é por si amamentado.

Cláusula 11.ª

(Menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal ter ao seu serviço menores de 18 anos prestando trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 12.ª

(Estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes de cursos oficiais ou oficializados, durante o período escolar, terão direito à redução diária de 1 hora e meia no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. O trabalhador comunicará previamente à empresa o período em que pretende utilizar este direito.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica a perda de retribuição, bem como a diminuição de quaisquer outros direitos ou regalias.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia para prestação de exames ou provas de avaliação finais, nos termos da alínea f) da cláusula 45.ª 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. Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas po-

derão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e aproveitamento.

5 — Entende-se por «aproveitamento» a aprovação em pelo menos um terço do total das disciplinas que compõem o currículo do ano escolar em que o trabalhador se matriculou.

6 — O direito conferido no n.º 1 será perdido pelo trabalhador que não conseguir o aproveitamento referido no n.º 5, ressalvando-se a ocorrência de factos não imputáveis à vontade do trabalhador. O trabalhador readquirirá o direito referido no n.º 1 logo que faça prova de ter obtido o aproveitamento referido no n.º 5.

7 — Se os cursos indicados no n.º 1 forem de natureza profissional ou técnico-profissional e respeitarem à actividade profissional do trabalhador, a entidade patronal participará em 50% das despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino.

SECÇÃO C

Disciplina

Cláusula 13.ª

(Conceito de infracção disciplinar)

Constitui infracção disciplinar o não cumprimento voluntário ou culposo dos deveres consignados no presente CCT e na lei.

Cláusula 14.ª

(Poder disciplinar)

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

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

Cláusula 15.ª

(Exercício do poder disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou os seus representantes investidos de competência disciplinar tiverem tido conhecimento da infracção.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos 30 dias subsequentes à decisão.

4 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou recorrer nos termos deste CCT e da lei.

Cláusula 16.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, não poderá ser aplicada sanção disciplinar igual ou superior a 4 dias de suspensão sem prévia elaboração de processo disciplinar escrito, que no caso de despedimento terá de respeitar as formalidades estabelecidas em legislação própria.

4 — A suspensão prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não pode exceder, por cada infracção, 12 dias consecutivos e, em cada ano civil, um total de 30 dias.

5 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que o requeiram, o arquivo das sanções disciplinares aplicadas e dos respectivos processos, se for caso disso, por forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores, facultando ainda ao trabalhador a possibilidade de consulta das sanções aplicadas.

6 — A aplicação de qualquer sanção cujo fundamento não se venha a provar confere o direito ao trabalhador de ser indemnizado nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

(Atenuantes e agravantes)

1 — Consideram-se atenuantes:

- a) O bom comportamento anterior, tendo em conta a antiguidade do trabalhador na empresa;
- b) A dedicação e zelo pelo serviço;
- c) Ter menos de 18 anos de idade.

2 — Consideram-se agravantes:

- a) A reincidência num período de 5 anos;
- b) O conluio com outros trabalhadores da empresa para o cometimento da infracção.

Cláusula 18.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da cláusula 6.^a deste CCT;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem nos termos deste CCT e da lei.

2 — A aplicação de alguma das sanções previstas no n.º 1 desta cláusula dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Porém, tratando-se de suspensão, a indemnização será igual ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 19.^a

(Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, procedendo então a entidade patronal, ou o instrutor que tenha designado, às diligências de prova requeridas.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 3 da cláusula 52.^a

Cláusula 20.^a

(Garantias de defesa dos trabalhadores)

É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 da cláusula 16.^a ou que não respeite o disposto na cláusula 18.^a

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 21.^a

(Condições de admissão)

1 — As condições específicas de admissão em cada uma das profissões abrangidas por este contrato são as constantes do anexo II.

2 — Para todas as profissões previstas neste CCT, independentemente da sua designação constar no masculino ou no feminino, é aberto o acesso, em igualdade de condições, a indivíduos de ambos os sexos com direito ao vencimento previsto para a respectiva especialidade e categoria, ressalvando-se, todavia, no respeitante ao trabalho feminino as limitações estabelecidas na lei.

3 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa, ou para efeitos de reconversão tecnológica, a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos postos.

4 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

5 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 22.^a

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, se a entidade patronal não dispensar o trabalhador a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão a título experimental.

3 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as partes acordar, por escrito, que a admissão se faça desde o início a título definitivo.

4 — O prazo definido no n.º 1 desta cláusula não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de res-

ponsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder 6 meses.

Cláusula 23.^a

(Admissão para efeitos de substituição temporária)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária só pode ser feita mediante contrato de trabalho a prazo certo, por forma escrita, do qual constem expressamente as causas que motivaram a substituição.

2 — O prazo do contrato referido no número anterior não pode ser inferior a 30 dias, podendo no entanto o contrato ser sucessivamente renovado enquanto subsistirem as causas que motivaram a substituição.

3 — Ao trabalhador admitido nos termos desta cláusula, em toda a matéria não regulamentada na legislação no contrato de trabalho a prazo, aplica-se o disposto nesta convenção.

4 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos desta cláusula terá direito à parte correspondente a férias e a subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo de serviço prestado.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 24.^a

(Classificações profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados numa das profissões, especialidades e categorias previstas no anexo I.

2 — As condições específicas para as várias profissões, especialidades e categorias são objecto do anexo II.

3 — As empresas deverão classificar os trabalhadores ao seu serviço de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, recorrendo para tal às especialidades profissionais previstas neste CCT.

Cláusula 25.^a

(Serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la no prazo de 15 dias e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador que, nos termos do número anterior, se apresente para retomar o serviço deverá exhibir documento comprovativo da sua situação militar durante o período em que esteve ausente da empresa.

3 — Ao retomar o serviço o trabalhador manterá todos os direitos e regalias.

4 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

5 — Os trabalhadores, no cumprimento do serviço militar, a quem seja atribuída licença registada têm o direito de retomar o serviço, com a observância das condições constantes dos números anteriores.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Duração do trabalho)

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 45 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, com ressalva dos horários de menor duração já em vigor. Este período será praticado entre as 8 e as 20 horas, excepto para as empresas que laborem em regime de turnos.

3 — Quando a empresa laborar em regime de turnos fixos o período normal de trabalho para os trabalhadores dos segundo e terceiro turnos é de 36 horas, com direito a duas folgas por semana. Considera-se o primeiro turno o período integralmente compreendido entre as 7 e as 20 horas.

4 — Quando a empresa adoptar o regime de trabalho em 2 ou 3 turnos, desde que obrigatoriamente rotativos, poderá optar pelo horário de 40 horas semanais para todos os turnos, com direito a duas folgas semanais.

5 — No caso específico de empresas que trabalhem em regime de turnos ou de laboração contínua, a distribuição do horário por dias de trabalho deve ser adoptada de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

6 — As empresas que possuam máquinas em laboração contínua ou que trabalhem no regime de 3 turnos poderão ainda optar pela manutenção do horário e formas de retribuição que vêm sendo praticadas na empresa, desde que para tal tenham obtido o acordo dos trabalhadores interessados, por escrito, e desde que desse regime não resultem condições inferiores às previstas no n.º 4.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário)

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 28.^a

(Intervalo para descanso)

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas depois de um máximo de 5 horas de trabalho consecutivo no período normal de trabalho e no primeiro turno fixo.

2 — Nos segundo e terceiro turnos, no caso de turnos fixos, e em todos os turnos, em caso de turnos rotativos, o intervalo para descanso será de 30 minutos após o máximo de 4 horas consecutivas de trabalho.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar)

1 — O trabalho suplementar é o prestado fora dos limites dos períodos normais de trabalho diário, nos domingos, feriados e dias de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho, estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, por motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Nenhum trabalhador poderá ultrapassar o máximo de 160 horas de trabalho suplementar por ano e de 2 horas diárias.

5 — Quando o trabalhador, por virtude do trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente comprovados, deve a empresa reembolsá-lo desse encargos.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 30.^a

(Retribuições mínimas mensais)

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo III.

a) Na Região Autónoma dos Açores as retribuições mínimas terão um decréscimo de 10% em relação às contidas no referido anexo.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou por transferência bancária ou cheque se o trabalhador concordar ou se essa for a prática usual na empresa. Em qualquer dos casos será efectuado até ao último dia útil do mês a que corresponde.

4 — O trabalho nocturno compreendido no período entre as 20 e as 7 horas terá um acréscimo de 25% em relação à sua retribuição normal.

5 — Aos vendedores (viajantes ou praticistas) que, sem o seu acordo, vejam alterada pela entidade patronal a área de trabalho ou mudados os clientes será garantida, durante os 12 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores.

6 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

7 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste CCT, independentemente da parte variável.

8 — As comissões sobre venda deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

9 — Não é permitido às empresas ter no seu quadro de pessoal trabalhadores remunerados exclusivamente à comissão.

10 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos, pagamentos ou outras operações correlacionadas, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 1000\$. A entidade patronal poderá, no entanto, optar por assumir todas as responsabilidades resultantes de quaisquer falhas eventualmente verificadas nestes serviços, mediante comunicação por escrito ao trabalhador, não havendo então lugar à prestação de quaisquer abonos. Estes regimes aplicam-se aos substitutos temporários. No caso de recebimento do abono respectivo, nos meses incompletos terão direito à sua parte proporcional.

11 — Sempre que um trabalhador exerça regularmente funções de mais de uma especialidade profissional passará a auferir a retribuição correspondente à melhor remunerada de entre as exercidas.

12 — A entidade patronal pagará o pequeno-almoço aos trabalhadores sempre que estes por motivo de serviço iniciem o trabalho até às 6 horas, inclusivamente.

Cláusula 31.^a

(Cálculo da retribuição horária)

1 — Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = retribuição horária;

RM = retribuição mensal;

HS = horário de trabalho semanal.

2 — O desconto de faltas será sempre efectuado contando as horas de ausência correspondentes ao período normal de trabalho.

3 — Quando a prestação de trabalho mensal for igual ou inferior a 18 horas o trabalhador será remunerado com base nas horas de trabalho prestado.

Cláusula 32.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora;
- b) 100% nas restantes horas;
- c) O trabalho suplementar nocturno compreendido entre as 20 e as 8 horas tem um acréscimo de mais 25% em relação às percentagens referidas nas alíneas anteriores;
- d) O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e complementar e nos dias feriados obrigatórios previstos neste CCT dá ao trabalhador o direito à retribuição normal acrescida de 200% e a descansar nos dias úteis imediatos, em número equivalente aos que tiver prestado.

Cláusula 33.^a

(Retribuição no caso de substituição temporária)

1 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados pelo trabalhador corresponder uma retribuição mais favorável o trabalhador terá direito a essa retribuição.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, o trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro da mesma categoria com remuneração superior, será remunerado como o substituído enquanto durar a substituição.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, salvo o disposto nos n.ºs 3 a 5.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço, receberá um subsídio pro-

porcional ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — Aquando da cessão do contrato de trabalho o trabalhador receberá um subsídio nos termos do n.º 3 da cláusula 55.^a

5 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado no mínimo 6 meses de serviço efectivo seguido ou interpolado. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — O subsídio de Natal para os trabalhadores em regime de turnos fixos ou rotativos que prestem trabalho nocturno será calculado nos mesmos termos do n.º 7 da cláusula 38.^a

Cláusula 35.^a
(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente aos períodos referidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 40.^a acrescido de $\frac{1}{12}$ do montante das comissões auferidas no ano anterior.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago 5 dias antes do início das férias.

3 — O subsídio de férias para os trabalhadores em regime de turnos fixos ou rotativos que prestem trabalho nocturno será calculado nos mesmos termos do previsto no n.º 7 da cláusula 38.^a

Cláusula 36.^a
(Trabalho fora do local habitual)

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora do local habitual de trabalho, entendendo-se por este o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço. No caso de o trabalhador não ter posto de trabalho fixo, entender-se-á por local de trabalho a sede, delegação ou filial a que se encontrar adstrito.

2 — As despesas de deslocação, manutenção e representação de qualquer trabalhador do serviço externo, quando em serviço da empresa se desloque para fora da área onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transportes e outras equivalentes devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

4 — As ajudas de custo referidas no número anterior nunca serão inferiores a 1800\$ por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma

parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 400\$;
Dormida com pequeno-almoço — 1000\$.

5 — A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas mediante exibição de facturas pelo trabalhador.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado em viatura própria com o acordo daquele.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que trabalhem em regime de laboração contínua, os dias de descanso semanal devem ser estabelecidos de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

a) O disposto no n.º 2 desta cláusula aplica-se igualmente aos trabalhadores com funções de guarda e similares em regime de trabalho rotativo.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos ao dia de descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Festa do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro e terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal (ou, quando não exista, o feriado distrital).

4 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa que vier a ser acordado entre a empresa e os trabalhadores.

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

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 38.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — 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 na parte final do n.º 3 da cláusula 47.^a

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remunerações suplementares ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta.

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

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

7 — A retribuição correspondente ao período de férias para os trabalhadores em regime de turnos fixos ou rotativos que prestem trabalho nocturno (compreendido entre as 20 e as 7 horas) será igual à remuneração normal acrescida de $\frac{1}{12}$ do montante das remunerações adicionais que, por motivo de prestação de trabalho normal nocturno, lhe foram pagas nos 12 meses anteriores.

Cláusula 39.^a

(Aquisição do direito a férias)

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.

Cláusula 40.^a

(Duração do período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias consecutivos de férias, de harmonia com o disposto na cláusula 39.^a

2 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

Cláusula 41.^a

(Marcação do período de férias)

1 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patro-

nal até 31 de Março de cada ano, sendo então elaborado o mapa dos períodos de férias, que será afixado em local visível da empresa.

a) Não havendo acordo, compete à entidade patronal, ouvidos o órgão ou órgãos representativos dos trabalhadores da empresa, fixar o respectivo período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo para tanto ser dado conhecimento e afixado o mapa de férias definitivo até 15 de Abril de cada ano.

b) Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as férias ser marcadas em data oportuna, o mesmo acontecendo nos casos previstos na cláusula 42.^a relativamente ao período de férias considerado não gozado.

c) Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

d) Os trabalhadores menores de 18 anos têm o direito de gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores, ainda que empregados em diferentes empresas.

e) A entidade patronal deve facilitar a coincidência do período de férias aos cônjuges empregados em diferentes empresas.

2 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a dois terços do total a que o trabalhador tiver direito.

3 — O período de férias não gozado por efeito de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O disposto na alínea d) e e) do n.º 1 não será praticável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias os serviços completos.

Cláusula 42.^a

(Doença no período de férias)

Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, devendo, porém, ser feita nova marcação.

a) Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado o trabalhador deverá comunicar imediatamente tal facto à empresa. Terminado o impedimento, deverá comprovar o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

b) Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, podem ainda ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

Cláusula 43.^a

(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, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente

de trabalho, 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.

a) No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

b) Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados; na impossibilidade de as gozar receberão a remuneração e o subsídio correspondente.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 44.^a

(Definição)

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

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

3 — Para efeitos de pagamento, as ausências por período inferior a um dia de trabalho serão considerados somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a horas, que serão descontadas nos termos da cláusula 31.^a

Cláusula 45.^a

(Faltas justificadas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados — 5 dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós ou bisavós, do próprio ou do cônjuge, netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos e cunhados — 2 dias consecutivos;
- d) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — 2 dias consecutivos;
- e) 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 membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas por prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado — no próprio dia e respectiva véspera;

- g) 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;
- h) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;
- i) Exercício das funções de bombeiro voluntário;
- j) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente em virtude de alterações excepcionais e imprevisíveis dos transportes ou de circunstâncias anormais, ocasionadas por cataclismos, desastres ou condições atmosféricas impeditivas, publicamente reconhecidas;
- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- m) Nascimento de um filho, ainda que nado-morto — 1 dia útil;
- n) Quando o trabalhador se ausente para doação graciosa de sangue — 1 dia.

3 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição no período de férias, subsídios ou quaisquer outras regalias, excepto as previstas nos números seguintes.

4 — As faltas dadas nos termos da alínea g) do n.º 2 desta cláusula na parte referente à necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar só serão remuneradas até ao limite de 2 dias por cada ocorrência e no máximo de 30 dias por ano.

5 — As faltas dadas nos termos da alínea h) do n.º 2 desta cláusula só serão remuneradas até ao limite de 3 horas por cada ocorrência e no máximo de 9 horas por mês.

6 — As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio respectivo da Previdência, não serão remuneradas.

7 — As faltas dadas nos termos da alínea e) do n.º 2 serão remuneradas até aos limites fixados na cláusula 6.^a

Cláusula 46.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no decurso do primeiro período ou meio período de trabalho a que faltar ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3 — O trabalhador justificará verbalmente ou por escrito, perante a entidade patronal ou quem a represente, as faltas dadas, logo que se apresente ao serviço.

4 — Desde que a empresa o exija, o trabalhador é obrigado a justificar documentalmente as faltas dadas no âmbito da cláusula anterior, excepto no que se refere à alínea j). O trabalhador pode exigir que lhe seja passado recibo comprovativo da entrega que fizer de documentos justificativos das faltas.

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

6 — Se a entidade patronal entender considerar a falta ou faltas injustificadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito dentro dos 5 dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço.

Cláusula 47.^a
(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante a parte do período de trabalho em que se verificar o atraso. No caso de atraso injustificado superior a 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante o período normal de trabalho.

3 — Se o trabalhador expressamente o declarar por escrito nas 48 horas seguintes à sua apresentação, em caso de falta justificada sem direito a retribuição, ou no prazo de 48 horas a contar do dia em que lhe foi comunicada a injustificação das faltas, em caso de faltas injustificadas, poderão as mesmas ser pagas mediante a perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por 1 dia de falta, até ao limite do período de férias imediato a que o trabalhador tiver direito.

4 — O disposto no número anterior não se aplica se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias, total ou parcialmente, e o trabalhador for abrangido pelo encerramento.

5 — As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar grave, sempre que atinjam 3 dias seguidos ou 6 interpolados num período de 12 meses. Para efeitos deste número não serão contados os dias de descanso semanal e complementar nem feriados.

Cláusula 48.^a
(Dispensas)

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período de trabalho, sem direito a retribuição.

Cláusula 49.^a
(Licenças sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a activa prestação de trabalho e a entidade patronal poderá contratar um substituto do trabalhador ausente, nos termos da cláusula 23.^a

4 — O pedido de licença a conceder de acordo com esta cláusula será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

Cláusula 50.^a
(Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, por exemplo em caso de prestação de serviço militar obrigatório, doença ou acidente, o contrato suspende-se, cessando os direitos, deveres e garantias que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. Durante o impedimento, o trabalhador mantém o direito ao lugar com categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.^a

(Rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 53.^a

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 54.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com fundamento em justa causa)

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do n.º 1 confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, no mínimo de 3 meses de retribuição.

Cláusula 55.^a

(Liquidação de importâncias em caso de cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas, o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração e o subsídio correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

5 — A liquidação das importâncias devidas em virtude da cessação do contrato de trabalho deverá efectivar-se nos 3 dias úteis seguintes, salvo acordo escrito em contrário.

CAPÍTULO VIII

Previdência, segurança e higiene

Cláusula 56.^a

(Previdência)

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 57.^a

(Acidentes de trabalho)

1 — As empresas são obrigadas, nos termos da lei, a segurar os trabalhadores ao seu serviço contra os riscos resultantes de acidentes de trabalho. No caso de as empresas não efectuarem esse seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

2 — Compete à entidade patronal indemnizar, nos termos do número seguinte, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho, até ao limite da retribuição, a menos que se prove ter havido intenção dolosa ou fraudulenta.

3 — A empresa assegurará em caso de acidente de trabalho com impossibilidade absoluta mas temporária da prestação de trabalho o pagamento integral da retribuição mensal líquida, bem como todos os subsídios que se vencerem, nos termos deste contrato,

quando o trabalhador se encontrar afastado do serviço, mantendo, todavia, o direito a ser reembolsada do quantitativo proveniente do respectivo seguro, no prazo de 15 dias contados da data em que aquele os receba.

4 — O não cumprimento da obrigação estabelecida na parte final do número anterior faz cessar de imediato a obrigação da empresa, sem prejuízo do adequado procedimento disciplinar.

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais são obrigadas a cumprir as disposições do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais e demais preceitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO IX

Do exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 59.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — No exercício dos direitos sindicais, os trabalhadores, as entidades patronais e as respectivas organizações são obrigados a respeitar a Constituição da República e as leis.

Cláusula 60.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei têm o direito de exercer normalmente a sua actividade sindical sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os membros das direcções das associações sindicais ou do correspondente órgão associativo dispõem de um crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 9 horas por mês, que será aumentado para 12 horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula deve a entidade patronal ou quem a represente ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.^a

(Quadros de pessoal)

1 — Após a entrada em vigor deste CCT deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações no seu quadro de pessoal.

2 — Dentro dos prazos respectivos, as entidades patronais cumprirão as disposições legais sobre organização, afixação e remessa do mapa do quadro de pessoal.

Cláusula 62.^a

(Quotizações sindicais)

1 — As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais procedam, na hora e no local de trabalho, à cobrança das quotas para os sindicatos respectivos. Poderá, no entanto, a cobrança ser efectuada por outro trabalhador eleito expressamente para o efeito.

2 — As entidades patronais poderão ainda permitir a cobrança das quotizações sindicais por outros processos.

Cláusula 63.^a

(Comissão paritária)

1 — É constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos em representação da Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e por 3 elementos em representação das associações sindicais outorgantes deste CCT.

2 — A comissão paritária poderá, no entanto, deliberar validamente, desde que esteja presente um representante de cada uma das partes. Para as deliberações os representantes de cada uma das partes disporão, no seu conjunto, de um voto.

3 — São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretação da matéria constante do CCTV e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;
- b) Deliberar sobre reclassificações de trabalhadores que lhe sejam submetidas;
- c) Integrar especialidades profissionais não previstas no CCTV, definindo o seu conteúdo, categorias e respectivas condições específicas, bem como o respectivo enquadramento salarial.

4 — Qualquer das partes poderá convocar uma reunião da comissão paritária, por carta registada à outra parte, com a antecedência mínima de 8 dias. A con-

vocatória será acompanhada da agenda dos assuntos a abordar, bem como da documentação eventual existente que possibilite a sua análise.

5 — As normas de funcionamento da comissão paritária serão fixadas pela mesma, podendo ser revistas nos mesmos termos.

6 — As decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente CCT, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

Cláusula 64.^a

(Infracções)

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

ANEXO I

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Tipografia e fotocomposição

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

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

Teclista-monotipista. — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel,

uma memória do código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Teclista. — Semelhante ao teclista-monotipista, mas trabalhando com outras máquinas.

Fundidor-monotipista. — É o operador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual, introduz na cabeça de leitura a memória código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunho ou a de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Perfurador de fotocomposição. — É o operador qualificado da unidade de compor com teclado próprio e que perfura em fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação. Tem os conhecimentos básicos de composição manual, monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra. Abastece a máquina. Retira a fita perfurada.

Codificador de fotocomposição. — É o operador qualificado da máquina que recebe a composição teclada ou codificada em fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição inscrita por processos fotográficos em material fotossensível. Regula e monta a unidade de acordo com o tipo, corpo e medida. Tem conhecimentos básicos de composição manual. Nesta definição incluem-se também os trabalhadores que executam, exclusivamente, funções de codificação de originais.

Fotocompositor. — É o operador qualificado de máquina de composição mecânica a frio. Tem os conhecimentos básicos de composição manual. Carrega a câmara fotográfica. Regula o componedor e dispositivos de justificação, assegura o tipo de letra, espaços e disposição do original ou maqueta. Corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fundidor de tipo. — Opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do olho da letra. Corrige a posição da ma-

triz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira, cuida da conservação e lubrificação.

Fundidor de material branco. — Opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes e entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura; fixa a velocidade; corrige a temperatura, verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Estereotipador. — Executa as tarefas de moldação, fundição e acabamento de clichés metálicos destinados a impressão, normalmente em rotativa, a partir de composições tipográficas; rectifica a esquadria e escaria, para garantir a adaptação à máquina e eliminar motivos a imprimir noutras cores e dar o relevo necessário a uma impressão tipográfica correcta.

Fundidor de metal. — Opera com uma caldeira, que derrete o metal, a fim de serem obtidas barras adaptadas ao sistema de alimentação das máquinas de composição mecânica a quente. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

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

Timbragem em relevo

Operador de máquina de timbrogravura. — Imprime, em relevo, cartões de visita, monogramas, cabeçalhos de cartas, vinhetas e outros trabalhos gráficos por meio de gravura de aço e utilizando máquina apropriada; monta o cunho, prepara a tinta e abastece o tinteiro; confecciona o contracunho; regula a marginação, a pressão e a velocidade da máquina; assegura a secagem depois da impressão. A máquina pode ser automática.

Flexografia

Impressor. — Regula e conduz uma máquina de impressão em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Imprime sobre várias matérias. Normalmente a máquina é alimentada por bobinas. Afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor; pode ainda montar, manualmente ou com ajuda mecânica, os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Transportador. — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura,

para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

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

Litografia

Fotógrafo. — Fotografava ilustrações ou textos para obter películas, tramadas ou não, destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores bases. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais opacos a cores prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Montador. — Dispõe sobre uma película, segundo uma ordem determinada (e condicionada às características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em películas ou outro material fotográfico tendo em vista a sua reprodução. Para impressões a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas pela sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos.

Transportador. — Prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos destinados a impressão por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas para eliminar as deficiências. Nos casos ainda existentes, pode trabalhar sobre pedras litográficas.

Impressor. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina nas provas a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que uti-

liza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em pelos mecânicos.

Retocador de fotolito. — Retoca positivos fotográficos tramados, preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio; elimina pontos, manchas e outras deficiências; rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção e lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Impressor de verniz (folha-de-flandres). — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina que imprime a verniz, em fundo ou em camada protectora; imprime também fundos de esmaltes ou outras tintas em várias tonalidades. Alimenta e regula a distribuição uniforme do produto a empregar, bem como regula a estufa de secagem acoplada.

Estufeiro (folha-de-flandres). — Assegura e vigia o funcionamento de uma estufa utilizada para secagem de chapas de folhas-de-flandres. Introduce na estufa os carros ou folhas; regula o aquecimento.

Granidor. — Conduz e vigia o funcionamento de uma máquina que por sistema de vibração recupera as chapas de zinco ou alumínio utilizadas na impressão. Calcula as quantidades apropriadas dos produtos a vazar na máquina; reabastece sempre que necessário; tem o cuidado de deixar as chapas retiradas com o picado apropriado para aplicação de nova camada fotossensível.

Laminador. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma calandra, que, através de temperatura elevada e contacto em superfícies lisas e cromadas, dá aos impressos, nomeadamente cromos, a que foi aplicado um certo tipo de verniz, um melhor conjunto e embelezamento em brilho e nitidez, bem como reforça a camada protectora da superfície.

Marginador-retirador (folha-de-flandres). — Assegura a regularidade de alimentação de uma máquina de imprimir, com marginação manual. Regula a marginação; introduz as chapas de folha-de-flandres, ou faz a retiração junto à máquina.

Polidor. — Prepara manualmente as pedras litográficas para serem desenhadas ou receberem as estampas a imprimir, polindo-as ou dando-lhes o grão adequado.

Rotogravura

Fotógrafo. — Executa as tarefas fundamentais do fotógrafo de litografia. Necessita de conhecimentos no que se refere a densidade e graus de contraste.

Retocador. — Retoca positivos fotográficos transparentes e sem tramas, preparando-os para o transporte e gravação sobre chapas ou cilindros de cobre. Compara o filme com o original, para detectar deficiências. Faz todo o trabalho de retoque necessário; lava e seca o filme.

Montador. — Idem do montador de litografia.

Transportador. — Tendo em conta as adaptações, executa as tarefas fundamentais do transportador de litografia. Imprime ainda, por processos fotográficos, positivos, transparentes e textos em película, sobre papel pigmento sensibilizado, e efectua o transporte para chapas ou cilindros.

Gravador. — Depois de efectuado o transporte grava por processos químicos motivos ou texto, com vista à impressão. Expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado. Acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida; escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Impressor. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Galvanoplasta. — Recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade; mergulha num banho electrolítico para formação de uma capa protectora com a espessura pretendida.

Rectificador de cilindros. — Assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Operador de máquina de embalagem especializada. — É o trabalhador que regula, afina e conduz uma máquina de execução de embalagens, a partir de bobinas impressas sobre vários suportes, com ou sem complexagens, dando várias formas à embalagem, desde fundo de garrafa, fundo direito com ou sem fole; embalagem com ou sem pegas. Faz ainda a junção por meio de cola e ou calor, com mais de uma colagem, liso, picotado ou estriado.

Operador de máquina de embalagem simples. — É o trabalhador que regula, afina e conduz uma máquina que executa embalagens a partir de bobina, de papel ou películas impressas, sem complexagem. Dá forma à embalagem dentro de várias medidas utilizando só colagem e calor.

Encadernação e acabamentos

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra, faz o lombo, corta e apara, acerta as margens e forra o lombo; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode grofar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Dourador. — Imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata ou outros metais sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais apropriados. Brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar; vinca por vezes o desenho a reproduzir antes da aplicação do ouro. Poderá ser incumbido de conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Imprime, por vezes, títulos e desenhos a cor por processos semelhantes.

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

Costureira. — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operadora de máquina de coser.

Pintor-colorador de encadernação. — Pinta ou faz colorações em superfície, quer aplicando fundos quer servindo-se de desenhos decalcados, podendo aplicar mais de uma tonalidade no mesmo trabalho. Pode dar sobrecargas. Utiliza, normalmente, o método de pintura à pistola.

Operador manual. — É o trabalhador que procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesmas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres.]

Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamento). — É o trabalhador que regula e conduz qualquer uma das máquinas de encadernação ou de acabamento: dobrar, coser, alta frequência (manuais, automáticas ou semiautomáticas), alçar (folhas ou cadernos), encasar, brochar, pautar, plastificar, envernizar, dourar (por purpurina, por película ou em balancé), colagem ou contra-colagem e máquinas polivalentes. (Consideram-se máquinas polivalentes as que efectuam simultânea ou sucessivamente 2 ou mais operações das acima indicadas.) Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário. Assegura a manutenção.

Fotogravura / fotolitografia

Fotógrafo. — Fotografava, amplia ou reduz. Fixa e lava originais a uma cor ou mais, ou negativos, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para a correcção de cor; em seguida, selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores esteja o mais próximo possível dos valores do original; pode servir-se de equipamento electrónico para

o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimento ou especialização de electrónica.

Retocador de fotogravura. — Grava em ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade do ponto. Emerge a chapa no ácido ou coloca numa máquina de gravar, que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as *nuanças* que correspondam às do original a reproduzir. Pode gravar e retocar, para cada original, as chapas correspondentes a cada uma das cores da impressão, providenciando para que da sobreposição das mesmas resultem as tonalidades pretendidas.

Provista. — Tira provas de gravura a traço e meio-tom, a uma só cor ou quadricomias, através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa em papel do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha.

Montador de fotogravura. — Dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras de várias cores efectua, pela ordem adequada, as montagens, acertando os motivos ou ilustrações pelas referências respectivas.

Transportador de fotogravura. — Prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar, queimar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos, previamente analisados, para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de clichés directamente na chapa, fazendo os necessários acertos.

Zincógrafo (gravador de fotogravura). — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

Montador de gravuras. — Fixa as gravuras sobre calços de madeira, a fim de lhes dar a altura de impressão. Executa vasados e montagem de gravuras, fazendo os acertos necessários, directamente no suporte (madeira). Executa o trabalho final em todo o género de gravuras, preparando-as devida e correctamente para a impressão tipográfica.

Formulários em contínuo

Fotógrafo. — Desempenha a generalidade das funções próprias de um fotógrafo de litografia, adaptadas ao trabalho específico dos formulários em contínuo.

Montador-retocador. — Executa as operações básicas do montador e do retocador de litografia, adaptadas ao trabalho específico dos formulários em contínuo.

Impressor. — Regula, assegura e vigia o funcionamento de uma máquina de impressão de formulários em contínuo, alimentada por bobina. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece a máquina de tinta e água; providencia a alimentação do papel e regula a distribuição de tinta; examina as características específicas do formulário em contínuo. Procede à lavagem da máquina, quando necessário.

Operador de máquina de intercalar. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma máquina que intercala formulários em contínuo, ou *snap-outs*, com químicos, através de bobina, podendo ainda intercalar sem químico. Alimenta a máquina com bobinas impressas ou em branco, aplicando-lhes o picote, o numerador, grampos ou cola, quando necessário, e, conforme os casos, alimenta a dobragem ou corte, depois de verificar que está tudo em ordem. Assegura a manutenção da máquina.

Etiquetas metálicas

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, destinados à sensibilização das chapas para impressão a uma só cor de cada vez.

Transportador de etiquetas metálicas. — Prepara as chapas metálicas com soluções químicas, para posteriormente receber os positivos fotográficos. Executa o transporte para as chapas de impressão por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Retoca as chapas, para eliminar as deficiências.

Polidor. — Prepara as chapas metálicas antes da sua impressão, através de pedra-pomes ou outros produtos desgastantes, no sentido de obter uma superfície suficientemente polida para receber a impressão. Pode efectuar esta operação manualmente ou com ajuda mecânica.

Anodizador. — Recobre as superfícies das chapas, através de banhos electrolíticos, para obter uma capa protectora dos textos e motivos reproduzidos. Pode, através de banhos em diversas cores, reforçar, fazer fundos ou salientar desenhos. Pode ainda efectuar gravações por meio de ácidos.

Colorador. — Através de banhos, em diversas cores, reforça, faz fundos ou salienta ainda desenhos.

Impressor. — Regula e conduz uma máquina para imprimir chapas de metal ou alumínio; regula a distribuição de tinta e marginação; assegura a alimentação; corrige a afinação, sempre que necessário.

Pintor de etiquetas metálicas. — Pinta as chapas que servem para a gravação do pantógrafo.

Pantógrafo. — Grava motivos sobre as chapas, manual ou mecanicamente, sobre as superfícies onde é aplicado um desenho.

Montador de cortantes de etiquetas metálicas. — É o trabalhador que monta e afina os cortantes. Regula as medidas de corte. Repara os cortantes, sempre que necessário.

Cortador de balancé. — Corta, depois da impressão, as chapas, através de balancé manual ou mecânico, as superfícies na sua forma mais simples ou perfura-as em pontos previamente marcados.

Cortador de guilhotina de etiquetas metálicas. — Idem do cortador de guilhotina, excepto que corta, uma a uma, folhas metálicas impressas, por forma a recortar os desenhos ou motivos existentes.

Etiquetas sobre têxteis, papel ou outros suportes

Impressor. — Executa as funções básicas dos impressores dos outros sectores. Regula as máquinas, acerta as cores e os cortantes e regula a distribuição das tintas.

Cortador de tecidos. — Regula e manobra uma máquina de comando semiautomático para cortar tecidos, a quente ou a frio. Monta a peça de tecido na máquina e ajusta as lâminas de corte e bobinamento nas larguras desejadas. Regula a temperatura das lâminas de corte e a quantidade de cola. Assegura o bobinamento das fitas cortadas. Pode ainda cortar outros suportes, desde que a máquina o permita.

Serigrafia

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas, opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode ainda efectuar trabalhos de retoque.

Transportador. — Prepara os quadros (ferrar, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

Montador. — Dispõe, segundo uma ordem determinada, as películas (negativos) fotografadas, com vista à sua reprodução sobre sedas sensibilizadas.

Retocador. — Retoca a seda depois do transporte, eliminando os pontos, reforçando traços imprecisos e corrigindo todas as deficiências.

Impressor. — Monta os quadros na máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

* Complexagem / embalagem flexível

Operador de máquinas de complexagem. — Trabalha com qualquer das máquinas de complexagem e embalagem (junção simultânea de matérias para embalagem especializada; coloragem; plastificação em bobina; lavagem; gofragem e parafinagem). Alimenta e regula a distribuição uniforme do produto a empregar.

Operador de máquinas de transformação mista. — Afina, regula e conduz qualquer uma das máquinas de

transformação mista com impressão integrada, por qualquer processo, nomeadamente máquinas de fabricar embalagens e de fabricar sacos.

Corte, relevo e punção

Cortador de guilhotina. — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico, para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

Cortador de bobina. — Regula e manobra uma máquina utilizada para cortar papel simples ou complexo, bobinado, impresso ou para imprimir, ou outros suportes. Regula e acerta os cortes através das medidas indicadas. Selecciona, em alguns casos, a impressão e a complexagem, separando o trabalho em condições deficientes. Assegura a manutenção da máquina.

Cortador de rotogravura. — Idem do cortador de bobina.

Cortador de punção. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina em sistema de prensa, que corta um grupo de folhas impressas ou outros suportes, destinados à confecção de trabalhos gráficos de formas recurvadas e com efeitos impossíveis de dar no corte de guilhotina, como rótulos, etc. Monta o cunho ou punção; regula o acerto e verifica a perfeição, corrigindo a afinação.

Operador de máquina de corte e vinco. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de corte e vinco ou uma máquina tipográfica, mas com o objectivo de cortar e vincar, uma a uma, folhas impressas, destinadas à confecção de embalagens e outros fins. Monta o cunho ou punção, regula a marginação por forma a conseguir o acerto, regula os dispositivos de afinação; assegura a alimentação e a retirada.

Relevista. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina que executa trabalhos em relevo sem aplicação de tinta. Monta o cunho de aço gravado; regula a pressão e velocidade da máquina; observa a perfeição do trabalho e corrige, sempre que necessário, a afinação da máquina.

Montador de cortantes. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo, ou criando-o, projecta, executa e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco, simultaneamente.

Orçamentação, preparação de sistemas, programação e controle

Director de produção. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços equivalentes. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente

da mão-de-obra, equipamento, materiais e instalações; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e os regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa e técnica que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Director-adjunto de produção. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento de toda a produção e executa outras funções semelhantes.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos inerentes às suas funções.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequado ao seu nível. Pode, ainda, fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Controlador. — É o trabalhador que, a partir de documentos fornecidos, os faz encaminhar, assim como os materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controle do tempo, produção, entradas e saídas do pessoal. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controle e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura, ainda, a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Controlador de qualidade. — Controla e verifica, de acordo com as instruções recebidas, a qualidade dos produtos acabados ou das matérias-primas. Neste último caso desempenha as seguintes funções: quanto ao papel e cartolina, controla o arrepelamento, a velocidade de penetração e resistência à água de molha, o brilho e o PH de superfície. Quanto à tinta: a viscosidade, a rigidez, a imprimibilidade e o brilho.

Desenho

(Nesta secção são incluídas todas as especialidades profissionais dos desenhadores, independentemente dos sindicatos em que os trabalhadores estejam filiados.)

Desenhador gráfico. — Copia, por decalque, ou amplia através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maquete, com tinta da china autográfica ou tintas opacas (nanquins) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhe ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou faz as necessárias gravações.

Desenhador de arte finalista. — Executa desenhos para livros, cartazes, anúncios, impressos, rótulos, embalagens, etiquetas, marcas, etc., de acordo com os elementos fornecidos (esboço, maquete ou diapositivo). Observa cuidadosamente as características do trabalho a executar, tendo em consideração a finalidade, proporções, preço e outros elementos necessários à sua elaboração. Escolhe a técnica mais adequada e executa com precisão sobre papel ou película fotográfica os desenhos ou retoque a fim de permitir a sua reprodução gráfica. Se necessário, desenha as letras que acompanham as ilustrações. Poderá dar assistência aos trabalhos de produção.

Maquetista. — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete tomando em consideração necessidades técnicas e condicionais para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o projectista acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou parte 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 orçamentos.

Diversos

Misturador-preparador (de tintas ou colas). — Mistura manualmente, ou com ajuda mecânica, os pigmentos, óleos, vernizes, diluentes, secantes, colas, ou outros preparados químicos, segundo fórmulas ou percentagens recebidas; prepara tintas para impressão.

Preparador de rolos de gelatina. — É o trabalhador que, fundindo a gelatina em caldeira apropriada e a temperatura controlada, molda rolos destinados à aplicação de fundos em tinta ou verniz. Secciona e corta os rolos de acordo com as medidas indicadas e os planos de impressão, normalmente servindo-se de um torno. Estes rolos são utilizados essencialmente na impressão sobre folha-de-flandres.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que conduz empilhadores móveis e executa trabalhos similares, conforme as suas possibilidades.

Arquivista. — É o trabalhador que arquiva, para consulta ou não, elementos de várias secções, tais como película de fotografia e de retoque, chapas de vidro das selecções, chapas de aço de timbrogravura, chapas de metal de relevo e de alto relevo, provas de trabalho, etc.

Serviço de apoio (servente). — É o trabalhador que, essencialmente, executa funções de apoio à produção. Transporta matérias-primas e serviços para os vários sectores da empresa, efectua operações auxiliares de limpeza das máquinas, recolhe e remove os desperdícios de matérias-primas. Pode, ainda, desempenhar quaisquer outros serviços indiferenciados ou, dentro do que lhe compete, ser-lhe apenas atribuída uma função específica.

CAPÍTULO II

Trabalhadores de transformação do papel

Cartonagem/sobrescritos/rebobinação de papel

Encarregado geral. — Programador genérico da produção e responsável disciplinar.

Chefe de secção. — Responsável pela produção, preparação e distribuição do trabalho e também pela disciplina.

Controlador. — O trabalhador que controla a produção, o ponto, orçamenta e programa.

Apontador. — O trabalhador que executa serviços secundários de controle.

Maquinista (cartonagem). — O trabalhador que conduz qualquer das seguintes máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou rotativa, universal, cisalha, guilhotina, balancé de cunhos, de vincar rotativa, serra da fita e de rodear, máquinas de chanfrar, de cortar tubos cilíndricos e cones, de emulsionar papel e flexográficas, ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela afinação e produção da mesma máquina em função da sua especialização profissional.

Maquinista (sobrescritos). — O trabalhador que afina, conduz e vigia no seu funcionamento quaisquer das seguintes máquinas: de fabricação de sobrescritos, sacos, bolsas ou aerogramas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado. Pode também abrir e cortar janelas, imprimir pelo sistema flexográfico, go-

mar e forrar. Igualmente executa trabalhos em balancês de corte e guilhotina. Tem a responsabilidade da manutenção das máquinas.

Maquinista (rebobinação de papel). — O trabalhador que afina, manobra e vigia máquinas automáticas destinadas a transformar bobinas de papel, cartolina ou cartão, rebobinando, cortando, dobrando, gomando, gofrando ou perfurando, podendo ainda imprimi-las por meio de flexografia.

Ajudante. — O que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria de maquinista.

Amostrista. — O que procede à execução de modelos que servem para amostras. As funções de amostrista poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com as de maquinista, nas empresas em que o número de pedidos de amostras não justifique a existência daquela categoria profissional em ocupação completa.

Servente. — O trabalhador que dentro da empresa procede a cargas, descargas e arrumações.

Cartonageiro(a). — O trabalhador que confecciona e decora manualmente ou mecanicamente caixas, estojos, abat-jours ou outros artigos similares, com papel, cartolina ou cartão.

Sobrescreiteiro(a). — O trabalhador que na mesa ou em máquinas manuais vinca, fecha, forra, goma, tarja e cinta.

Operador(a) (sobrescritos). — Vigia e alimenta máquinas automáticas e semiautomáticas de fabrico de sobrescritos.

Operador(a) (cartonagem). — O trabalhador que conduz máquinas automáticas de fabricar cones, tubos, máquinas de acabamento de tubos e cones, balancês de cravar anilhas, olhais e ilhós, máquinas de gomar, de fechar embalagens, plastificar e agrafar.

Operador(a) (rebobinação de papel). — O trabalhador que vigia, alimenta e conduz máquinas de rebobinar, cortar, dobrar, gomar, gofrar ou perfurar, e colabora em outros serviços, mormente nas operações relacionadas com a preparação da máquina e seu funcionamento.

Embalador(a). — O trabalhador que procede à embalagem de produtos acabados.

Aprendiz. — O trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Condutor de empilhador. — O que conduz empilhadores móveis e executa trabalhos similares, conforme as suas possibilidades.

Sacos de papel

Encarregado geral. — Programador genérico da produção e responsável disciplinar.

Chefe de secção. — Responsável pela produção, preparação e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

Chefe de turno. — O trabalhador que coadjuva o encarregado nas suas funções.

Chefe de carimbos. — O que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

Desenhador de carimbos. — O que desenha carimbos e executa, nas suas disponibilidades, trabalhos similares.

Gravador e montador de carimbos. — O que grava e monta carimbos nas impressoras e trabalha com as máquinas de tubos.

Controlador. — O trabalhador que controla a produção, o ponto, orçamento e programa.

Apontador. — O trabalhador que executa serviços secundários de controle.

Maquinista. — É o trabalhador que conduz qualquer das seguintes máquinas: de tubos, de fundos ou de costura. Monta os carimbos nos rolos impressores e deverá, ainda, ter conhecimentos gerais de conservação de máquinas.

Ajudante. — O que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências, ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal todas as que não sejam tubos, fundos e costuras.

Condutor de empilhador. — O que conduz empilhadores móveis e executa trabalhos similares, conforme as suas possibilidades.

Preparador de cola. — O trabalhador que prepara a cola para utilização nas máquinas de tubos e fundos, e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descarga e arrumações.

Operador de laboratório. — O trabalhador que efectua os ensaios laboratoriais preconizados e colhe as respectivas amostras.

Afinador mecânico. — O trabalhador que assegura a eficiência mecânica ou eléctrica das máquinas.

Saqueiro(a). — O trabalhador que procede à manipulação de sacos para embalagem.

Operador(a). — O trabalhador que retira todos os trabalhos das máquinas de fabricação de sacos e que conduz máquinas de coser.

Embalador(a). — O trabalhador que empacota, envolve com cintas e embala sacos de papel.

Aprendiz. — O que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Servente. — É o trabalhador que dentro da empresa procede a cargas, descargas e arrumações.

Cartão canelado

Chefe dos serviços técnicos. — É o responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitantes a qualidade e rentabilidade; selecciona matérias-primas, colabora com os serviços técnico-comerciais na procura das melhores soluções e no estudo de embalagens. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores soluções para o bom funcionamento deste sector.

Chefe de produção. — É o responsável por todas as secções de produção, no que respeita à gestão do pessoal, matérias-primas e qualidade. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, assim como com os serviços comerciais.

Encarregado geral. — É o que coordena todos os sectores de produção e controla a sua interligação no que respeita a encaminhamento de encomendas, controla a substituição e o preenchimento de falta de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Chefe de turno. — É o responsável por uma ou mais secções de fabrico ou transformação.

Controlador de formatos. — Ver oficial maquinista de 1.^a

Controlador de folhas de fabrico. — Ver oficial maquinista de 1.^a

Gravador-chefe de carimbos. — É o responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

Oficial maquinista de 1.^a — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas: escateladora impressora (AV), simples face e encoladeira. É ainda o controlador de formatos de vincadeira e folhas de fabrico.

Oficial maquinista de 2.^a — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas: escateladora impressora (BV), prensa de recortes com desmoldagem sem impressão, e dos seguintes postos de trabalho: máquinas de canelar (BV) simples face, encoladeira, controlador de formatos de vincadeira, operador de máquinas de pré-montagem por reflexão, parafinadoras, dobradora-encoladeira ou agrafadora automática, escateladora não impressora (AV) com mais de 1,5 m de largura e fotocopiadora de borracha.

Oficial maquinista de 3.^a — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas: prensa de recorte sem impressão nem desmoldagem, escateladora não impressora (BV) com mais de 1,5 m de largura, prensa de desperdícios, trituradora de desperdícios e vincadeira (AV).

Ajudante de maquinista de 1.^a — É o trabalhador que ajuda e substitui o operador das seguintes máquinas: escateladora impressora; prensa de recortes com desmoldagem e com ou sem impressão. É ainda o 1.^o ajudante das máquinas integradas, e operador de máquinas de atar e cintar.

Ajudante de maquinista de 2.^a — É o trabalhador que ajuda e substitui o ajudante de 1.^a nas seguintes máquinas: prensa de recorte sem impressão, agrafadeira

ou encoladeira automática e parafinadora. É ainda o operador da saída automática da máquina de canelar, e operador de máquinas de atar e cintar.

Servente. — É o trabalhador que dentro da indústria procede à movimentação dos produtos, limpeza e arrumações das instalações e ainda à entrega de mercadorias ou produtos fabricados. Poderá utilizar transportador de paletas, trabalhar nas saídas manuais e semiautomáticas das máquinas de canelar, podendo igualmente proceder à limpeza dos carimbos.

Chefe de secção. — É o responsável por uma secção ou por um grupo de trabalhadores.

Preparador de laboratório. — Controla e analisa laboratorialmente as matérias-primas e produtos em transformação ou acabados, mas sem ter o curso de analista.

Gravador de carimbos. — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas para serem aplicados nas máquinas impressoras.

Operador(a) de 1.^a — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas: escateladora não impressora até 1,5 m de largura, prensa de recorte sem desmoldagem, agrafadeira de prato, agrafadeira semiautomática, vincadeira até 1,5 m de largura, coladora (BV) e cortadora de abas.

Operador(a) de 2.^a — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas: agrafadeira de braço, máquina combinada de cortar divisórias e placas, máquinas de encaixe de divisórias e cintagem automática de balotes.

Ajudante de operador(a) de 1.^a — É o trabalhador que ajuda nas seguintes máquinas: agrafadeira de prato, agrafadeira semiautomática, vincadeira (AV), cortadora de abas, escateladora não impressora, encaixe de divisórias, podendo ainda conduzir máquinas de atar e cintar.

Ajudante de operador(a) de 2.^a — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: embalagens, colagens manuais, desmoldagem e encaixe manual de divisórias e ajuda nas seguintes máquinas: vincadeira (BV), cortar divisórias e placas, agrafadeira de braço e cortadora (BV). Pode, também, conduzir máquinas de atar, cintar e proceder à limpeza e arrumação das instalações e limpeza de carimbos.

Amostrista. — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que conduz empilhadores móveis e executa trabalhos similares conforme as suas possibilidades.

Preparador de cola. — É o trabalhador que prepara a cola para utilização na máquina.

Aprendiz. — É o trabalhador que se inicia na actividade, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

CAPÍTULO III

Trabalhadores de escritório

Director de serviços (ou chefe de escritório). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento (ou divisão). — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade de um departamento ou divisão que chefia.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que orienta e coordena a actividade de um serviço.

Técnico de contas. — Para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que, em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia, cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo in-

dicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes como orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) **Funcional (especialista de organização e métodos).** — Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação.
- b) **De sistemas.** — Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter, e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.
- c) **Orgânico.** — Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.
- d) **De «software».** — Estuda *software* de base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.
- e) **De exploração.** — Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e processos utilizados.

Programador informático. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) **De organização de métodos.** — Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.
- b) **De aplicações.** — Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações.
- c) **De «software».** — Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.
- d) **De exploração.** — Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar, determina os métodos de tratamento da informação, os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora

o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção, e determina os custos de exploração.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas-convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) **De computador.** — Recepção os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.
- b) **De periféricos.** — Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em banda, terminais de computador, etc.).

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que, em português, anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

Secretário. — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete da administração ou direcção. Exerce funções, tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo, telefonemas e entrevistas. Pode, também, redigir actas de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha.

De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como, serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos mesmo de carácter técnico.

Caixa de escritório. — É o trabalhador que nos escritórios tem a seu cargo, com função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para diferentes postos de *telex*, transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos, estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivas.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

CAPÍTULO IV

Trabalhadores do comércio e armazém

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Caixeiro encarregado. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente

a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista á sua expedição ou armazenamento.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos de um estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indifferenciadas.

Praticante (de caixeiro ou de armazém). — É o trabalhador com menos de 18 anos, em regime de aprendizagem, para caixeiro ou profissional de armazém.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho, ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

CAPÍTULO V

Técnicos de vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou pracistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; re-

cebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Viajante. — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o pracista;

Pracista. — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a empresa (sede) e concelhos limítrofes.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

CAPÍTULO VI

Revisores

Revisor. — É o trabalhador que faz a correcção de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. — É o trabalhador que faz a passagem das provas de texto emendadas pelos revisores. Faz a correcção de qualquer tipo de provas (inclusive contraprovas), bem como a revisão ou marcação prévia de originais.

CAPÍTULO VII

Diversos — Cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas e limpeza (todos os sectores)

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode, ainda, executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta serviços enumerados para os contínuos.

Empregado de limpeza/servente de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

CAPÍTULO VIII

Motoristas e garagens

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos até 3500 kg de carga ou até 9 passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga, ou mais de 9 passageiros. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando, também, a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Encarregado de garagem. — É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Lubrificador. — É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, zelar em conjunto com o motorista pela asseio e limpeza do veículo.

Servente de viatura de carga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

CAPÍTULO IX

Trabalhadores químicos

Analista químico. — É o trabalhador habilitado com o curso industrial, que realiza ensaios e análises químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

Chefia. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade um grupo de trabalho, segundo directrizes fixadas superiormente.

Especialista. — É o trabalhador com funções de valor técnico, enquadradas em directivas fixadas superiormente. Nesta definição incluem-se os operadores de máquinas de extrusão, desde que procedam à sua afinação.

Especializado. — É o trabalhador que exerce as mesmas funções do especialista, com excepção da afinação de máquinas.

Semiespecializado. — É o trabalhador que exerce as funções de carácter rotineiro e pouco complexas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se inicia na profissão.

CAPÍTULO X

Electricistas

Encarregado electricista. — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa electricista. — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores de calçado, malas e afins

Encarregado. — É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação, preparação e distribuição de trabalho, responsabilidade da produção e disciplina de uma ou mais secções fabris.

Operário. — É o profissional da indústria que presta serviço nas diferentes secções fabris.

Costureira. — É o profissional da indústria que normalmente presta serviço de costura e acabamento, podendo ainda prestar serviço nas secções fabris, desde que o mesmo não seja, também, desempenhado por operários.

Pré-operários. — São os profissionais que completaram a sua aprendizagem e se preparam para operários.

Aprendizes. — São os trabalhadores que fazem a sua aprendizagem na profissão.

CAPÍTULO XII

Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações, para sectores ligados à produção.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Embalador metalúrgico. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, caixotes ou outras embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, podendo proceder à sua contagem.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

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

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro/latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Metalizador. — É o trabalhador que metaliza ou trata a superfície de objectos de metal por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda outros processos a fim de a proteger, decorar ou reconstruir.

Montador de máquinas ou peças em série. — É o trabalhador que, em linha de montagem, monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos, e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

Operador de máquinas de furar radial. — É o trabalhador que na máquina de furar radial executa furações, roscagens e facejamentos.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, panos ou outros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico (metalúrgico). — É o trabalhador que procede à análise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e de equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punsoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Operário não especializado (servente metalúrgico). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

CAPÍTULO XIII

Construção civil

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos ou por resistência (pontos, costura e topo a topo).

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.

Encarregado (ou contramestre) metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgico. — 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.

Agente de métodos. — Trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões da execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — Trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos. Também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Cinzelador. — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa em chapas de metais não ferrosos trabalho em relevo ou lavrado.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno liga entre si os elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em boço, estuques e lambris.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que executa e monta estruturas de madeira e cofragens.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Encarregado. — É o profissional que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de refeitório (ou de cantina). — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina para posterior contabilização;

pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e disciplina do pessoal.

Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Chefe de cafetaria. — É o profissional que superintende em todos os trabalhos inerentes à respectiva secção.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omoletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos, arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Chefe de copa. — É o profissional que superintende em todos os trabalhos inerentes à respectiva secção.

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos de frutas, sandes, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empregar as frutas e saladas.

Empregado de refeitório (ou de cantina). — Executa nos diversos sectores de um refeitório ou cantina trabalhos relativos ao serviço de 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 loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria do primeiro grau da secção.

CAPÍTULO XV

Fogoeiros condutores de geradores de vapor

Fogoeiro encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogoeiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, legalmente aprovado, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador que desempenha funções sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro e que assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados.

ANEXO II

Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores gráficos

SECÇÃO I

Princípios gerais

Base I

(Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores gráficos)

1 — Considera-se o capítulo I do presente anexo o único regulamento da carreira profissional para o exercício das profissões gráficas.

2 — O mesmo poderá ser objecto de revisão, independentemente da vigência do contrato, por iniciativa de qualquer das partes, devendo as respectivas negociações iniciar-se no prazo de 60 dias após a recepção da proposta de revisão.

Base II

(Categorias)

São consideradas as seguintes categorias para as profissões abrangidas por este regulamento:

- a) Aprendiz;
- b) Auxiliar;
- c) Estagiário;
- d) Oficial.

Base III

(Aprendizes)

1 — Aprendizes são os trabalhadores que têm como objectivo a aprendizagem de uma das profissões abrangidas por este contrato.

2 — O período de aprendizagem é de 5 anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados.

3 — Nos primeiros 6 meses de aprendizagem as entidades patronais permitirão que os aprendizes, a seu pedido, contactem as várias secções a fim de se orientarem vocacionalmente, após o que se fixarão numa especialidade.

4 — Os aprendizes não podem executar serviços que exclusivamente pertençam aos oficiais. A sua actividade será desempenhada junto de um oficial, o qual orientará a sua aprendizagem prática.

5 — Ao aprendiz é vedado o desempenho de serviços diferentes dos normais das profissões gráficas e os que forem incompatíveis com a sua idade. Em particular, é-lhe vedado assumir a responsabilidade da condução de máquinas de impressão.

6 — Nenhum aprendiz pode ser admitido com menos de 14 anos de idade, devendo ter como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória.

7 — Nenhum aprendiz pode ser admitido sem previamente a entidade patronal o fazer submeter a um exame médico destinado a comprovar as condições físicas necessárias para o desempenho da profissão.

8 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos aprendizes ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

Base IV

(Auxiliares)

1 — Após completar o período de aprendizagem, os trabalhadores serão promovidos à categoria de auxiliar.

2 — O período normal de permanência na categoria de auxiliar é de 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados. O trabalhador que tenha completado 3 anos de serviço na categoria de auxiliar, seguidos ou interpolados, pode requerer uma prova de avaliação de conhecimentos, para efeitos de promoção, nos termos da base VI. Ressalvam-se os períodos de menor duração expressamente previstos na secção II deste capítulo.

3 — O trabalhador não aprovado na prova de avaliação de conhecimentos permanecerá na categoria de auxiliar, só podendo requerer nova prova passados 12 meses.

Base V

(Oficiais e estagiários)

1 — Ao trabalhador que tenha completado 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de auxiliar, e que tenha sido aprovado na prova de avaliação de conhecimentos prevista na base VI, será atribuída a categoria de oficial, desde que haja vaga no quadro. Quando não haja vaga no quadro ser-lhe-á atribuída a categoria de estagiário.

2 — A promoção tem efeitos a partir da data em que for conhecida a aptidão do trabalhador, nos termos das

bases VII a IX, excepto nos casos em que a avaliação de conhecimentos se efectue antes de completados 4 anos na categoria de auxiliar, hipótese em que a promoção será diferida para essa data.

3 — Os períodos referidos nos números anteriores poderão ser encurtados nos casos expressamente previstos na secção II deste capítulo.

4 — Logo que ocorra vaga no quadro, ao estagiário será imediatamente atribuída a categoria de oficial.

5 — Ocorrendo uma vaga e havendo mais de um candidato em condições de a preencher, terá prioridade o trabalhador que há mais tempo atingiu as referidas condições. Em caso de igualdade de condições será promovido o trabalhador mais antigo na profissão.

6 — A permanência máxima na categoria de estagiário será de 5 anos, após o que ao trabalhador será atribuída a categoria de oficial.

7 — Nas secções de encadernação e acabamento o período referido no número anterior será de 2 anos.

8 — O trabalhador com a categoria de estagiário pode ser admitido em qualquer empresa como oficial.

Base VI

(Prova de avaliação de conhecimentos)

1 — O trabalhador que pretende candidatar-se a oficial será submetido a uma prova de avaliação de conhecimentos.

2 — Essa prova será efectuada por uma comissão composta por igual número de representantes da Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e do sindicato ou sindicatos da respectiva área geográfica.

3 — A avaliação de conhecimentos obedecerá ao seguinte processo:

- a) Após o requerimento do candidato, serão solicitados pareceres aos trabalhadores da secção, através do órgão representativo dos trabalhadores, quando existir, bem como à entidade patronal;
- b) Os pareceres referidos na alínea anterior devem ter em conta, entre outros, os seguintes factores: sentido de responsabilidade, nível de produtividade, competência e valorização profissional;
- c) A comissão de avaliação de conhecimentos analisará os requerimentos e os pareceres relativos a cada candidato e, no caso de não haver oposição de qualquer das partes à promoção, o trabalhador será promovido nos termos da base V;
- d) No caso de haver oposição de qualquer das partes à promoção do trabalhador, será efectuada uma prova prática de avaliação de conhecimentos para o exercício das funções da especialidade a que se candidata, a qual terá lugar no local habitual de trabalho.

Base VII

(Processo de avaliação de conhecimentos)

1 — Em cada ano civil haverá duas épocas de avaliação de conhecimentos, cujos períodos de inscrição terminam em 31 de Agosto e 31 de Dezembro.

2 — Os requerimentos em impresso próprio e em duplicado, dirigidos à comissão de avaliação de conhecimentos, serão recebidos através dos sindicatos das respectivas áreas geográficas.

3 — No prazo máximo de 10 dias após as datas referidas no n.º 1, os sindicatos remeterão à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel os duplicados dos requerimentos.

4 — Após essa data, a Associação e os sindicatos, em representação da comissão, solicitarão, respectivamente, os pareceres da entidade patronal e dos trabalhadores, referidos na base VI, os quais deverão ser remetidos às mesmas entidades até 30 dias depois do termo do prazo de inscrição.

5 — Recebidos os pareceres, no prazo máximo de 15 dias a comissão apreciará os mesmos; no caso de haver oposição de alguma das partes, estabelecerá o calendário de provas práticas a efectuar e designará os seus representantes para o efeito.

Base VIII

(Comissão de avaliação de conhecimentos)

1 — Para os efeitos previstos nas bases anteriores, existirão duas comissões de avaliação de conhecimentos, que funcionarão com sede em Lisboa e no Porto, respectivamente.

2 — A comissão com sede no Porto abrangerá os distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real, Bragança e Aveiro. A comissão com sede em Lisboa abrangerá os restantes distritos do continente e ilhas adjacentes.

Base IX

(Prova prática de avaliação de conhecimentos)

1 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 3 da base VI, a comissão designará para cada prova os seus representantes, num máximo de 3 para cada parte.

2 — Dessa prova será elaborada uma acta, em impresso próprio, da qual constará a fundamentação das posições, bem como a decisão final, a qual será tomada por consenso ou maioria. Dessa acta será dado conhecimento às partes interessadas.

Base X

(Condições especiais de atribuição de categorias)

Aos trabalhadores admitidos em qualquer profissão prevista neste regulamento habilitados com cursos gráficos será atribuída a categoria e anuidade correspondente aos anos de frequência do respectivo curso.

Base XI

(Dotações mínimas)

1 — Em todas as secções em que estejam previstas especialidades cuja carreira profissional atinja a categoria de oficial, haverá pelo menos um profissional com essa categoria.

2 — Nas secções em que haja especialidades profissionais cuja promoção a oficial esteja condicionada à prova de avaliação de conhecimentos, o número de auxiliares e aprendizes, considerado em conjunto, não pode exceder o dobro do número de oficiais.

3 — Nas especialidades profissionais em que o acesso não esteja condicionado a prova de avaliação de conhecimentos, não haverá quadro de densidades.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica nas secções de encadernação e acabamentos.

5 — É obrigatória a existência de oficiais das respectivas especialidades:

- a) Em cada uma das máquinas de composição mecânica (a quente ou a frio);
- b) Na impressão tipográfica e na impressão de etiquetas sobre têxteis e sobre papel, um oficial por cada duas máquinas automáticas ou semiautomáticas;
- c) Na impressão litográfica, *offset* e rotogravura, um oficial por cada máquina;
- d) Em cada uma das máquinas flexográficas com estufa de secagem e registos e nas máquinas de transformação mista com impressão integrada.

6 — Nos casos enumerados no n.º 5 desta base, se ocorrer vaga para oficial e dentro da empresa não existir estagiário em condições de a preencher, mas existirem auxiliares da mesma especialidade, poderá a referida vaga ser preenchida interinamente pelo auxiliar mais antigo, que manterá essa categoria, sendo a vaga preenchida definitivamente pelo trabalhador que primeiro alcançar as condições de promoção a oficial estabelecidas nas bases V a IX.

7 — As entidades patronais poderão, por sua iniciativa, promover qualquer estagiário a oficial, independentemente da existência de vagas.

8 — As entidades patronais só contarão para efeitos de densidade desde que desempenhem efectivamente a profissão e possuam para o seu desempenho todos os requisitos previstos na lei e neste regulamento.

SECÇÃO II

Condições específicas

Base XII

(Condições específicas)

1 — Na generalidade das profissões, a carreira profissional processa-se de acordo com o estipulado nas bases II a IX.

2 — Para algumas profissões, no entanto, a carreira profissional assume aspectos específicos e processa-se de acordo com o estipulado nas bases XIII a XXIII.

Base XIII

(Litografia/fotogravura/formulários em contínuo)

1 — Na especialidade de impressor, e dentro da categoria de oficial, haverá 2 escalões: impressor de máquina de 1 e 2 cores; impressor de máquina de mais de 2 cores.

2 — Será atribuída a categoria de estufeiro, granidor, polidor e laminador ao trabalhador que atinja o 3.º ano de auxiliar da respectiva especialidade.

3 — Só podem ser admitidos trabalhadores para exercer as funções de marginador/retirador desde que tenham a idade mínima de 18 anos. Nesta especialidade haverá 2 escalões, para efeitos de vencimentos, em função da antiguidade na categoria: 1.º e 2.º anos e anos seguintes.

4 — A carreira da profissão de operador de máquina de embalagem simples processa-se nos mesmos termos do previsto na alínea *a*) do n.º 3 da base XVI. A carreira da profissão de operador de máquina de embalagem especializada processa-se de acordo com a alínea *d*) do n.º 3 da mesma base.

Base XIV

(Composição mecânica/fotocomposição)

1 — Só podem ser admitidos ao estágio para a composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham completado no mínimo 2 anos na categoria de auxiliar de composição manual.

2 — O período máximo de estágio é de 2 anos, findo o qual o trabalhador será promovido a oficial. No início do estágio a entidade patronal entregará ao trabalhador um documento comprovativo da data do seu início.

3 — Durante o período referido no número anterior pode a entidade patronal invocar a inaptidão do trabalhador para interromper o estágio.

4 — Se o trabalhador não concordar, poderá requerer à comissão de avaliação de conhecimentos que aprecie a sua aptidão.

5 — Durante o estágio para a composição mecânica, ao trabalhador serão atribuídas as anuidades correspondentes à categoria de auxiliar.

6 — Poderá ainda a entidade patronal possibilitar a qualquer oficial compositor manual o acesso ao estágio paralelamente ao desempenho das suas funções de compositor manual, que continuará a desempenhar normalmente para além do tempo de estágio.

7 — No acesso ao estágio para fotocomposição (perfurador, codificador e fotocompositor), as empresas deverão recorrer, tanto quanto possível, aos seus qua-

ros de composição manual e mecânica. Neste caso, o estágio e a promoção processar-se-ão nos mesmos termos dos números anteriores.

8 — Não havendo na empresa candidatos ao estágio para fotocomposição, poderão ser admitidos trabalhadores habilitados com cursos técnicos especializados, ou com o curso geral dos liceus ou habilitações equivalentes, aos quais será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano, sendo a sua promoção nos termos previstos nas bases IV a IX.

Base XV

(Fotogravura)

1 — Os oficiais fotógrafos e retocadores de fotogravura que há mais de 1 ano desempenhem funções de selecção de cores serão designados por fotógrafo-cromista e retocador-cromista de fotogravura.

2 — Só pode ser atribuída a especialidade de provista ao trabalhador que tenha completado, no mínimo, 2 anos na categoria auxiliar. O provista que há mais de 1 ano efectue trabalhos de quadricromias será designado por provista-cromista.

3 — O provista-cromista que desempenhe funções abrangidas pela definição de impressor poderá requerer prova de avaliação de conhecimentos para promoção a oficial impressor.

4 — Nas empresas que possuam secções de fotogravura e de litografia e que não tenham trabalho na secção de fotogravura que ocupe em pleno os profissionais desta secção poderão estes desempenhar funções da mesma especialidade na secção de litografia.

(Base XVI)

(Encadernação e acabamentos)

1 — As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

- a) Grupo I — Máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;
- b) Grupo II — Máquinas de dobrar, dourar por purpurina, plastificar e envernizar;
- c) Grupo III — Máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, pautar e de moldagem por vácuo;
- d) Grupo IV — Máquinas de douragem por película, douragem por balancé, de alta frequência (automáticas ou semiautomáticas), de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 — Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, 2 anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 — Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preencham as seguintes condições:

- a) Grupo I — Atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado 1 ano

de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;

- b) Grupo II — Atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado 1 ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- c) Grupo III — Atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado 2 anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.
- d) Grupo IV — Atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado 2 anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 — Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias com direito às anuidades correspondentes.

5 — Os operadores de máquinas que trabalham com mais de uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 — As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão serão reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

7 — Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

8 — Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completem 4 anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

9 — Aos trabalhadores maiores de 20 anos, admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual, será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

10 — Os operadores manuais que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados no escalão do 2.º e 3.º anos não terão acesso ao escalão de mais de 3 anos.

Base XVII

(Estereotípia, fundição de tipo e de material branco)

Será atribuída a categoria de esterotipador, fundidor de tipo e de material branco aos trabalhadores que tenham completado 2 anos na categoria de auxiliar nessas ou noutras especialidades.

Base XVIII

(Etiquetas metálicas)

1 — Será atribuída a especialidade de polidor, cortador de balancé, pantógrafo e pintor de etiquetas metálicas ao trabalhador que tenha completado, no

mínimo, 2 anos de serviço na categoria de auxiliar da especialidade respectiva.

2 — Após 2 anos de serviço na categoria de auxiliar poderão requerer prova de avaliação de conhecimentos para promoção os trabalhadores das especialidades de cortador de guilhotina e anodizador.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos a oficial ou a estagiário, desde que aprovados logo que completem 3 anos de serviço na categoria de auxiliar. No caso de os trabalhadores não requererem prova de avaliação de conhecimentos, ou não ficarem aprovados nesta, permanecerão na categoria de auxiliar do 3.º ano.

4 — Os trabalhadores que venham a ser reclassificados para operadores manuais de etiquetas metálicas só terão acesso até ao escalão do 2.º e 3.º anos.

Base XIX

(Etiquetas sobre papel e sobre têxteis)

1 — Na especialidade de impressor, dentro da categoria de oficial, haverá 2 escalões para efeitos de vencimento:

Impressor de máquina de uma cor;
Impressor de máquina de duas ou mais cores.

2 — Os trabalhadores que trabalhem com máquinas tradicionais de tipografia ou de rotogravura serão remunerados de acordo com as tabelas destes sectores.

Base XX

(Serigrafia)

1 — No transporte, montagem, retoque e impressão de serigrafia, o trabalhador que tenha completado 2 anos de serviço na categoria de auxiliar pode requerer prova de avaliação de conhecimentos para promoção.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos a oficial ou a estagiário, desde que aprovados, logo que completem 3 anos de serviço na categoria de auxiliar. No caso de os trabalhadores não requererem prova de avaliação de conhecimentos, ou não ficarem aprovados nesta, permanecerão na categoria de auxiliar do 3.º ano.

Base XXI

(Orçamentação, preparação de sistemas, programação e controle)

1 — Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica, ou trabalhadores com mais de 5 anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do

1.º ano. Após 4 anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 — Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

Base XXII

(Desenho)

1 — Ao trabalhador que tenha completado 4 anos de serviço na categoria de auxiliar e que tenha sido aprovado na prova de avaliação de conhecimentos prevista nas bases VI a IX será atribuída a categoria de desenhador gráfico ou desenhador técnico, consoante a sua especialidade profissional.

2 — O desenhador gráfico, após 1 ano de permanência na categoria, desde que desempenhe funções de arte-finalista ou de maquetista, poderá solicitar prova de avaliação de conhecimentos para promoção a estas categorias.

3 — O desenhador técnico, após 1 ano de permanência na categoria, e desde que desempenhe funções de projectista, poderá solicitar prova de avaliação de conhecimentos para promoção a esta categoria.

4 — O estipulado nos números anteriores aplica-se a todos os trabalhadores destas especialidades, independentemente dos sindicatos em que estejam filiados.

Base XXIII

(Diversos)

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores para exercer as funções de serviço de apoio (servente), condutor de empilhador e de arquivista desde que tenham a idade mínima de 18 anos.

2 — Serão atribuídas as categorias de misturador-preparador de tintas ou colas e de preparador de rolos de gelatina aos trabalhadores que tenham completado 2 anos na categoria de auxiliar nessas ou noutras especialidades.

Base XXIV

(Lugares de chefia)

1 — Só poderá ser nomeado para desempenhar as funções de chefe de secção o trabalhador que possuir a categoria de oficial da respectiva especialidade e para desempenhar as funções de chefe-geral (ou encarregado-geral) o trabalhador que tenha a categoria de oficial de qualquer especialidade.

2 — Na nomeação de lugares de chefia as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade.

3 — Os chefes de secção auferirão mais 10% sobre a maior remuneração de qualquer trabalhador da secção.

4 — O chefe-geral (ou encarregado-geral) auferirá mais 10% sobre a maior remuneração dos trabalhadores sob as suas ordens.

5 — O director de produção e o director-adjunto de produção auferirão mais 10% sobre a maior remuneração dos trabalhadores que dirigem.

6 — A percentagem referida nos números anteriores só será atribuída enquanto o trabalhador desempenhar funções de chefia.

7 — Os trabalhadores que exerçam cargos de chefia provisória no impedimento dos respectivos titulares receberão a percentagem correspondente às funções que desempenham.

Base XXV

(Reciclagem profissional)

1 — Sempre que qualquer reestruturação da actividade produtiva da empresa implicar reconversão tecnológica, ou a actualização das técnicas das especialidades profissionais o exigirem, poderão as empresas propor a reciclagem para outra especialidade profissional ao trabalhador. Desta reciclagem será dado conhecimento ao órgão ou órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

2 — Quando a reciclagem se efectue nas categorias de aprendiz e auxiliar, não haverá qualquer alteração na carreira profissional, mantendo o trabalhador a mesma categoria e anuidade e prosseguindo o regime normal de promoção e anuidades respectivas na nova especialidade.

3 — Quando a reciclagem se efectuar nas categorias de estagiário e oficial o trabalhador manterá a categoria, mas só será classificado na nova especialidade após ser aprovado em prova de avaliação de conhecimentos.

4 — Nas especialidades profissionais onde não esteja prevista a aprendizagem e a admissão só se fizer depois dos 18 anos, poderá efectuar-se a reciclagem dos trabalhadores para um escalão equivalente da categoria de auxiliar de uma outra especialidade profissional.

5 — Em caso algum de reciclagem pode o trabalhador ver diminuída a sua remuneração.

Base XXVI

(Disposições transitórias)

1 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham completado os anos de profissão e condições previstas serão promovidos de imediato às anuidades correspondentes das categorias de aprendiz e auxiliar.

2 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV preenchem as condições neces-

sárias serão promovidos às especialidades e categorias respectivas ou requererão prova de avaliação de conhecimentos, conforme os casos.

CAPÍTULO II

Carreira profissional dos trabalhadores da transformação do papel

SECÇÃO I

Indústrias de cartonagem, sobrescritos e rebobinagem de papel

Base XXVII

(Enumeração das especialidades profissionais)

1 — Estas indústrias englobam as seguintes empresas:

- a) Transformadores de cartão, cartolina e papel;
- b) De fabrico, de sobrescritos e de sobrescritos/sacos, de papel e de cartolina;
- c) As que a partir de bobinas de papel, cartolina ou cartão as transformam, rebobinando, cortando, dobrando, gomando, gofrando e perfurando por qualquer sistema, podendo ainda imprimi-las por processos flexográficos.

2 — São as seguintes as especialidades profissionais destas indústrias e de acordo com a respectiva definição constante do anexo II:

Encarregado geral;
Chefe de secção;
Controlador;
Amostrista;
Maquinista;
Operador;
Cartonageiro;
Sobrescreiteiro;
Condutor de empilhador;
Embalador;
Servente.

3 — O acesso e promoção dentro das várias profissões processa-se de acordo com o estipulado nas bases XXVIII a XXXIII.

Base XXVIII

(Controlador e apontador)

1 — A aprendizagem da profissão de controlador inicia-se na categoria de apontador do 1.º ano.

2 — Por cada 12 meses de serviço, seguidos ou interpolados, o trabalhador será promovido ao ano seguinte até atingir a categoria de apontador do 5.º ano.

3 — Ao fim de 1 ano de serviço, seguido ou interpolado, na categoria de apontador do 5.º ano, o trabalhador será promovido a controlador de 2.ª

4 — Ao fim de 1 ano de serviço, seguido ou interpolado, na categoria de controlador de 2.ª, o trabalhador será promovido a controlador de 1.ª, desde que exista vaga no quadro. Para efeitos de vaga no quadro considera-se que por cada controlador de 1.ª não pode haver mais de 2 controladores de 2.ª

Base XXIX

(Maquinista)

1 — A aprendizagem da profissão de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.º ano.

2 — Por cada 12 meses de serviço, seguidos ou interpolados, o trabalhador será promovido ao ano seguinte, até atingir a categoria de ajudante do 5.º ano.

3 — Ao fim de 1 ano de serviço, seguido ou interpolado, na categoria de ajudante do 5.º ano, o trabalhador será promovido a maquinista de 2.ª

4 — Ao fim de 1 ano de serviço na categoria de maquinista de 2.ª, o trabalhador será promovido a maquinista de 1.ª, desde que exista vaga no quadro. Para efeitos de vaga no quadro considera-se que por cada maquinista de 1.ª não pode haver mais do que dois maquinistas de 2.ª

5 — À medida que o maquinista de 2.ª for obtendo prática na condução da máquina ou máquinas a seu cargo, por forma a obter um grau de qualificação profissional mais elevado, poderá a entidade patronal promovê-lo a maquinista de 1.ª, mesmo que não exista vaga no quadro.

6 — Para efeitos de promoção a maquinista de 1.ª deverão ser tomados em consideração os seguintes factores, e pela referida ordem de preferência: competência e valorização profissional, zelo e antiguidade.

7 — Para efeitos de quadro de densidades é obrigatória a existência mínima de um maquinista de 1.ª.

8 — A categoria de ajudante pode ser completada em mais do que uma entidade patronal.

9 — As entidades patronais só contarão para efeitos de densidade desde que desempenhem efectivamente a profissão e possuam, para o seu desempenho, todos os requisitos previstos na lei e neste regulamento.

Base XXX

[Cartonageiro(a) e sobrescreiteiro(a)]

1 — A aprendizagem das profissões de cartonageiro e sobrescreiteiro inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade serão classificados como aprendizes do 3.º ano.

3 — Por cada 12 meses de serviço, seguidos ou interpolados, o trabalhador será promovido ao ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz do 4.º ano.

4 — Ao fim de 1 ano de serviço na categoria de aprendiz do 4.º ano os trabalhadores destas profissões serão promovidos a cartonageiro de 3.ª ou sobrescreiteiro de 3.ª, conforme os casos.

5 — Após 3 anos de serviço, seguidos ou interpolados, no escalão de terceira, serão promovidos ao escalão de segunda.

6 — Após 2 anos de serviço no escalão de segunda, serão promovidos ao de primeira, desde que haja vaga no quadro.

Para efeitos de vaga no quadro, considera-se que o número de cartonageiros e sobrescreiteiros de 3.^a e de 2.^a, considerados em conjunto, não pode ser superior ao quádruplo do número de cartonageiros e sobrescreiteiros de 1.^a, respectivamente.

7 — Para efeitos de promoção a cartonageiro ou sobrescreiteiro de 1.^a, deverão ser tomados em consideração os seguintes factores, e pela referida ordem de preferência: competência e valorização profissional, zelo e antiguidade.

Base XXXI

[Operador(a)]

1 — A aprendizagem da profissão de operador processa-se nos mesmos termos do previsto para as profissões de cartonageiro e sobrescreiteiro.

2 — Após 12 meses de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de aprendiz do 4.^o ano, o trabalhador será promovido a operador de segunda.

3 — Após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de operador de segunda, será promovido ao escalão de primeira, desde que haja vaga no quadro.

Para efeitos de vaga no quadro considera-se que o número de operadores de segunda não pode ser superior ao dobro do número de operadores de primeira.

Base XXXII

[Amostrista, embalador(a) e servente]

Nestas especialidades profissionais não haverá quaisquer categorias ou escalões específicos.

Base XXXIII

(Chefiás)

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções definidas para chefe de secção e ou encarregado-geral, deverão ser atribuídas as categorias respectivas.

2 — Os chefes de secção auferirão mais 10% sobre a maior remuneração dos trabalhadores que chefiam.

SECÇÃO II

Sacos de papel

Base XXXIV

(Enumeração das especialidades profissionais)

1 — Este sector engloba as empresas que executam sacos tipo mercearia, saquetas e sacos para embalagem tipo cimento, rações e análogos.

2 — São as seguintes as especialidades profissionais desta indústria, de acordo com a respectiva definição constante do anexo I:

Encarregado geral;
Chefe de secção;
Chefe de turno;
Chefe de carimbos;
Gravador/montador de carimbos;
Desenhador de carimbos;
Controlador;
Maquinista;
Condutor de empilhador;
Preparador de cola;
Operador de laboratório;
Afinador mecânico;
Saqueiro;
Operador;
Embalador;
Servente.

Base XXXV

(Generalidades)

1 — A carreira das profissões de controlador, maquinista, embalador(a) e servente processa-se nos termos do estipulado na secção I para as profissões correspondentes.

2 — A carreira de saqueiro processa-se de modo análogo à de sobrescreiteiro e cartonageiro.

3 — A carreira das restantes profissões processa-se de acordo com o estipulado nas bases XXXVI a XXXIX.

Base XXXVI

(Desenhador de carimbos, gravador/montador de carimbos, afinador mecânico)

1 — Aos trabalhadores destas profissões serão apenas atribuídas duas categorias: de segunda e de primeira.

2 — Após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de segunda, serão promovidos à de primeira.

Base XXXVII

(Condutor de empilhador, preparador de cola, operador de laboratório)

Aos trabalhadores destas especialidades profissionais não serão atribuídas quaisquer categorias ou escalões específicos.

Base XXXVIII

[Operador(a)]

1 — A aprendizagem desta especialidade processa-se nos mesmos termos do estipulado na base XXXI.

2 — Após completar 12 meses de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de aprendiz do quarto ano, será promovido a operador(a).

Base XXXIX

(Cheffa)

A atribuição da categoria correspondente processa-se nos mesmos termos da base XXXIII

SECÇÃO III

Cartão canelado

Base XL

(Enumeração das especialidades profissionais)

1 — Para efeitos deste CCTV considera-se indústria de cartão canelado a que procede ao respectivo fabrico ou transformação.

2 — São as seguintes as especialidades profissionais desta indústria, de acordo com a respectiva definição constante do anexo I:

Chefe dos serviços técnicos;
Chefe de produção;
Encarregado geral;
Chefe de turno;
Chefe de secção;
Controlador de formatos;
Controlador de folhas de fabrico;
Gravador(a) de carimbos;
Oficial maquinista;
Servente;
Preparador de cola;
Preparador de laboratório;
Operador(a).

3 — O acesso e promoção dentro das várias profissões processa-se de acordo com o estipulado nas bases seguintes.

Base XLI

[Gravador(a) de carimbos]

1 — A aprendizagem desta profissão terá a duração de 18 meses, após o que o trabalhador será promovido a gravador de carimbos de 2.^a

2 — Após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria de 2.^a serão promovidos à de 1.^a

3 — Os trabalhadores desta profissão que além de abrir carimbos chefiem uma secção de gravação terão a categoria de gravador-chefe de carimbos.

Base XLII

(Oficial maquinista)

1 — A aprendizagem da especialidade de oficial maquinista tem a duração de 12 meses, após o que o profissional será promovido a ajudante.

2 — Dentro da categoria de ajudante haverá 2 escalões (de 2.^a e de 1.^a) em função das máquinas com que o profissional estiver habilitado a trabalhar.

3 — Os ajudantes de 2.^a após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, na categoria, serão promovidos a ajudantes de 1.^a

4 — Após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, como ajudante de 1.^a, o profissional será promovido a um dos escalões de oficial maquinista, em função das máquinas com que estiver habilitado a trabalhar.

5 — Dentro da categoria de oficial haverá 3 escalões: de 3.^a, de 2.^a e de 1.^a, em função das máquinas com que o profissional estiver habilitado a trabalhar, de acordo com as definições constantes do anexo I.

6 — Para efeitos de classificação dos profissionais, as máquinas do sector do cartão canelado são classificadas de alta velocidade (AV) ou baixa velocidade (BV), de acordo com as regras seguintes:

a) Máquinas de canelar:

(AV) — Mais de 100 m/minuto;
(BV) — Até 100 m/minuto;

b) Escateladora/impressora:

(AV) — Mais de 10 000 caixas/hora;
(BV) — Até 10 000 caixas/hora;

c) Escateladora não impressora:

(AV) — Mais de 10 000 placas/hora;
(BV) — Até 10 000 placas/hora;

d) Máquina vincadeira:

(AV) — Com marginação automática;
(BV) — Com marginação manual.

Os valores indicados referem-se a velocidades de ponta.

Base XLIII

[Operador(a)]

1 — A aprendizagem da profissão de operador(a) tem a duração de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que o profissional será promovido a ajudante.

2 — Dentro da categoria de ajudante haverá 2 escalões (de 2.^a e de 1.^a) em função das máquinas com que estiver habilitado a trabalhar.

3 — Após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, como ajudante de 2.^a, serão promovidos ao escalão de 1.^a

4 — Após 2 anos de serviço, seguidos ou interpolados, como ajudante de 1.^a, o profissional será promovido a operador(a).

5 — Dentro da categoria de operador(a) haverá dois escalões (de 2.^a e de 1.^a) em função das máquinas a que estiver habilitado a trabalhar, de acordo com as definições constantes do anexo I.

SECÇÃO IV

Generalidades

Base XLIII-A

(Revisão das carreiras profissionais)

As carreiras profissionais dos trabalhadores da transformação do papel constantes da vigência do capítulo II poderão ser objecto de revisão independentemente da vigência do contrato colectivo, por iniciativa de qualquer das partes, devendo as respectivas negociações iniciar-se no prazo de 60 dias após a recepção da proposta de revisão.

CAPÍTULO III

Trabalhadores de escritório

Base XLIV

(Condições mínimas de admissão)

1 — As habilitações mínimas para admissão de trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço das empresas, considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos.

Base XLV

(Dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

- a) 1 profissional de categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento (ou divisão) ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 profissionais;
- b) 1 chefe de secção por cada 5 profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

- a) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de 1 dactilógrafo nos escritórios com menos de 4 trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório, nestas e no escritório central, sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

— Base XLVI

(Estágio e acesso)

1 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de 3 anos para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e 2 anos para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4 — Os terceiros-escriturários, os segundos-escriturários, o perfurador-verificador/operador de posto de dados de segunda e o operador de máquinas de contabilidade de segunda ingressarão automaticamente na categoria profissional superior, logo que completem 4 anos de serviço naquelas categorias.

5 — Para efeitos de promoção não automática, as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores de armazém

Base XLVII

(Admissão)

a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

b) Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;

c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

Base XLVIII

(Dotações mínimas)

1 — Caixeiros:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com 3 ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com 5 ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

c) O número de praticantes não poderá exceder 2 mais 25% dos trabalhadores classificados

como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

- d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-caixeiro	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3

II — Profissionais de vendas externas:

1 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

- Por cada grupo de 6 trabalhadores das categorias de vendedor (viajante ou praticista) e prospector de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- Nas empresas onde existam 10 ou mais trabalhadores com as categorias referidas no ponto anterior, terá de haver obrigatoriamente 1 chefe de vendas.

III — Trabalhadores de armazém:

- Havendo 3 ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver 1 fiel de armazém;
- Havendo mais de 8 trabalhadores terá de haver 1 encarregado de armazém.

Base XLIX

(Acesso)

- Os praticantes com 3 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- Os caixeiros-ajudantes, logo que completem 2 anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem 4 anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO V

Revisores, cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas, motoristas, garagens e limpeza

Base L

(Condições de admissão)

1 — As idades mínimas para a admissão são as seguintes:

- 18 anos para guardas, cobradores, vigilância, porteiros, motoristas, telefonistas, revisores e limpeza;
- 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão dos trabalhadores são-as seguintes:

- Revisores — curso complementar dos liceus ou equivalente. Poderão, no entanto, ser admitidos como revisores profissionais que tenham trabalhado na imprensa ou noutro sector de artes gráficas, embora sem as habilitações literárias mínimas;
- Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais;
- Só podem ser admitidos motoristas que possuam carta de condução profissional.

Base LI

(Acesso)

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias mínimas exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completem 18 anos de idade, ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou de porteiro.

3 — Será atribuída a categoria de revisor ao trabalhador que desempenhe as funções constantes da respectiva definição durante 6 meses.

CAPÍTULO VI

Trabalhadores químicos

Base LII

(Acesso e promoção)

1 — A idade mínima de admissão de aprendizes é de 16 anos. A aprendizagem não poderá exceder os 18 anos de idade, após o que o trabalhador será promovido a semiespecializado.

2 — Após 2 anos de permanência na categoria de semiespecialidade, o trabalhador será promovido a especializado.

3 — O especializado será promovido a especialista desde que desempenhe as respectivas funções.

4 — o trabalhador que desempenhe funções de chefia auferirá mais 10% sobre a maior remuneração do pessoal que chefia.

CAPÍTULO VII

Trabalhadores electricistas

Base LIII

(Promoção e acesso)

1 — Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de serviço na categoria;

- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais, após 2 anos de serviço na categoria;
- c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após 2 anos de serviço na categoria.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais nos cursos industrial de electricidade 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, segundo grau de torpedeiro electricista da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho e Segurança social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

CAPÍTULO VIII

Trabalhadores de calçado, malas e afins

Base LIV

(Promoção e acesso)

1 — Os aprendizes, logo que completem 2 anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade, serão automaticamente promovidos a pré-operários.

2 — Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado nessa ou noutras empresas.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho como o aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente pela entidade patronal um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já passou.

4 — Os pré-operários de 3.^a, logo que completem 2 anos na categoria, serão promovidos, pelo menos, à categoria imediatamente superior.

CAPÍTULO IX

Trabalhadores metalúrgicos

Base LV

(Aprendizagem)

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas, do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

5 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de 6 meses como aprendiz.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Quando cessar o contrato de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão em que se verificou.

8 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Base LVI

(Tirocínio)

1 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 — Nas profissões de metalizador, montador de máquinas ou peças em série, operador de máquinas de balancé e de furar radial, polidor, programador de fabrico, soldador, entregador de ferramentas e embalador, os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 — 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.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de 4, 3, 2 e 1 anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos de idade, respectivamente.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Base LVII

(Promoções ou acessos)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de 1 profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os profissionais do 3.º escalão que completarem 2 anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Os profissionais do 2.º escalão que completarem 4 anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Base LVIII

(Quadros de densidade)

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte.

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	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 estabelecido 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 efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

Base LIX

(Admissão de serventes)

A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

CAPÍTULO X

Trabalhadores da construção civil

Base LX

(Admissão)

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais;
- 3) É de 18 anos a idade mínima para a admissão de trabalhadores indiferenciados.

Base LXI

(Regimes especiais de promoção e acesso)

1 — Todos os trabalhadores que completarem 2 anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª.

2 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de 3 anos de serviço na mesma categoria.

3 — 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.

Base LXII

(Dotações mínimas)

O número de serventes não poderá ser superior ao número de oficiais.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores de hotelaria

Base LXIII

(Condições de admissão)

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que o exijam.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de 2 anos, independentemente da idade de admissão.

Base LXIV

(Classificação dos estabelecimentos)

Tipo A — Estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas.

Tipo B — Estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.ª

Tipo C — Estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) — ou forneçam sopas e outras refeições ligeiras — Refeitórios de 2.ª

Base LXV

(Densidades)

- 1 — Nas cantinas será obrigatório existirem:
- a) Um encarregado de cantina;
 - b) Dois cozinheiros, sendo um de 1.ª

- 2 — Nos refeitórios de 1.^a será obrigatório existirem:
- Um encarregado de refeitório;
 - Um cozinheiro de 2.^a
- 3 — Nos refeitórios de 2.^a será obrigatório existir 1 cozinheiro.

Base LXVI

(Direito à alimentação)

Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais da indústria hoteleira têm direito a consumir gratuitamente as refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho.

CAPÍTULO XII

Fogeiros condutores de geradores de vapor

Base LXVII

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos para exercer as funções de ajudante de fogeiro os indivíduos maiores de 18 anos habilitados com a escolaridade obrigatória e que possuam as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão de fogeiro e que para tal sejam expressamente autorizados nos termos legais.

2 — A admissão na categoria de fogeiro poderá ser feita em qualquer das classes referidas na base seguinte e só será permitida a indivíduos maiores de 21 anos de idade, com as habilitações escolares e profissionais legalmente previstas.

Base LXVIII

(Categorias profissionais)

1 — São as seguintes as categorias de fogeiros condutores de geradores de vapor:

- Fogeiro de 1.^a classe;
- Fogeiro de 2.^a classe;
- Fogeiro de 3.^a classe.

2 — Na categoria de ajudante existem os seguintes escalões:

- Ajudante do 1.^o ano;
- Ajudante do 2.^o ano;
- Ajudante do 3.^o ano.

3 — Sempre que nos quadros das empresas se verifique a existência de, pelo menos, 3 fogeiros de 1.^a classe, 1 terá de ser classificado com a categoria de fogeiro-encarregado.

Base LXIX

(Promoções e acessos)

A promoção ou acesso de um profissional à classe superior da mesma categoria processar-se-á nos termos previstos no regulamento da profissão.

ANEXO III

Tabelas salariais

Categoria	Tabela
Tipografia	
Compositor manual	30 800\$00
Teclista	30 800\$00
Impressor tipográfico	30 800\$00
Perfurador de fotocomposição	32 100\$00
Compositor mecânico	32 100\$00
Teclista monotipista	32 100\$00
Fundidor monotipista	32 100\$00
Codificador	32 100\$00
Fotocompositor	32 100\$00
Fundidor de tipo	27 500\$00
Fundidor de material branco	24 900\$00
Estereotipador	24 900\$00
Fundidor de metal	20 200\$00
Flexografia	
Impressor flexográfico:	
Máquina com secagem e com registos	30 800\$00
Máquina sem secagem e sem registos	28 300\$00
Montador flexográfico	28 300\$00
Transportador flexográfico	28 300\$00
Timbragem em relevo	
Operador de máquina de timbrogravura	28 300\$00
Litografia	
Fotógrafo	32 100\$00
Retocador	32 100\$00
Montador	32 100\$00
Transportador	32 100\$00
Impressor:	
1 e 2 cores	32 100\$00
Mais de 2 cores	33 800\$00
Impressor de verniz (F. F.)	28 300\$00
Estufeiro (F. F.)	24 900\$00
Marginador/retirador:	
(F. F.) 1. ^o e 2. ^o anos	18 700\$00
Mais de 2 anos	24 900\$00
Granidor	24 900\$00
Polidor	24 900\$00
Laminador	24 900\$00
Desenho	
Maquetista	36 500\$00
Desenhador projectista	36 500\$00
Desenhador arte finalista	33 800\$00
Desenhador gráfico	32 100\$00
Desenhador técnico	32 100\$00
Rotogravura	
Fotógrafo	32 100\$00
Retocador	32 100\$00
Montador	32 100\$00
Transportador	32 100\$00
Gravador	32 100\$00
Impressor:	
1 e 2 cores	32 100\$00
Mais de 2 cores	33 800\$00
Galvanoplasta	30 800\$00
Rectificador de cilindros	30 800\$00
Operador de máquina de embalagem especializada	29 700\$00
Operador de máquina de embalagem simples	20 200\$00
Encadernação/acabamentos	
Dourador	28 300\$00
Encadernador	28 300\$00

Categoria	Tabela
Encadernador-dourador	30 800\$00
Costureira	22 900\$00
Pintor-colorador	28 300\$00
Operador de máquinas:	
Grupo I	20 200\$00
Grupo II	24 900\$00
Grupo III	27 500\$00
Grupo IV	28 300\$00
Operador manual do 1.º ano	18 700\$00
Operador manual do 2.º e 3.º anos	20 200\$00
Operador manual mais de 3 anos (*)	22 900\$00
Fotogravura	
Fotógrafo	30 800\$00
Retocador	30 800\$00
Montador	30 800\$00
Transportador	29 700\$00
Fotógrafo cromista	32 100\$00
Retocador cromista	32 100\$00
Provista	24 900\$00
Provista cromista	28 300\$00
Zincógrafo	29 700\$00
Montador de gravuras	29 700\$00
Formulários em contínuo	
Fotógrafo	32 100\$00
Montador-retocador	32 100\$00
Impressor:	
1 e 2 cores	32 100\$00
Mais de 2 cores	33 800\$00
Operador de máquina de intercalar	28 300\$00
Etiquetas metálicas	
Fotógrafo	30 800\$00
Cortador de balancé	24 900\$00
Cortador de guilhotina	27 500\$00
Transportador	28 300\$00
Impressor	29 700\$00
Montador de cortantes	28 300\$00
Anodizador	28 300\$00
Colorador	24 900\$00
Pintor de etiquetas metálicas	24 900\$00
Pantógrafo	24 900\$00
Polidor	24 900\$00
Etiquetas sobre papel e sobre têxteis	
Impressor:	
De 1 cor	29 700\$00
De 2 e mais cores	30 800\$00
Cortador de tecidos	28 300\$00
Serigrafia	
Fotógrafo	30 800\$00
Retocador	27 500\$00
Transportador	27 500\$00
Montador	27 500\$00
Impressor	27 500\$00
Complexagem/embalagem flexível	
Operador de máquina de complexagem	29 700\$00
Operador de máquina de transformação mista	30 800\$00
Corte/relevo/punção	
Cortador de guilhotina	28 300\$00
Cortador de bobina	28 300\$00
Cortador de rotogravura	28 300\$00
Cortador de punção	28 300\$00
Operador de máquina de corte e vinco	28 300\$00
Relevista	28 300\$00
Montador de cortantes	27 500\$00

(*) Só para trabalhadores já classificados no escalão (mais de 3 anos) à data da entrada em vigor do CCTV (v. n.º 10 da base XVI do anexo II).

Categoria	Tabela
Diversos	
Misturador-preparador de tintas ou colas	24 900\$00
Preparador de rolos de gelatina	24 900\$00
Arquivista	24 900\$00
Condutor de empilhador	22 900\$00
Serviço de apoio (servente)	20 200\$00
Orçamentação/programação/controle	
Director de produção	44 200\$00
Director-adjunto de produção	40 400\$00
Orçamentista	33 800\$00
Programador de fabrico	32 100\$00
Controlador	32 100\$00
Controlador de qualidade	32 100\$00
Todas as especialidades gráficas	
Aprendiz:	
Do 1.º ano	10 000\$00
Do 2.º ano	11 000\$00
Do 3.º ano	12 400\$00
Do 4.º ano	13 900\$00
Do 5.º ano	15 600\$00
Auxiliar:	
Do 1.º ano	18 700\$00
Do 2.º ano	20 200\$00
Do 3.º ano	22 900\$00
Do 4.º ano	24 900\$00
Estagiário — vencimento igual à média dos vencimentos de auxiliar do 4.º ano e de oficial da especialidade respectiva.	
Cartonagem, sobrescritos e rebobinação	
Encarregado geral	32 100\$00
Controlador de 1.ª	28 300\$00
Controlador de 2.ª	24 900\$00
Apontador:	
Do 1.º ano	12 400\$00
Do 2.º ano	13 900\$00
Do 3.º ano	15 600\$00
Do 4.º ano	17 300\$00
Do 5.º ano	20 200\$00
Amostrista	27 500\$00
Maquinista de 1.ª	27 500\$00
Maquinista de 2.ª	24 900\$00
Ajudante:	
Do 1.º ano	10 000\$00
Do 2.º ano	11 000\$00
Do 3.º ano	12 400\$00
Do 4.º ano	15 600\$00
Do 5.º ano	18 700\$00
Operador(a) de 1.ª	21 500\$00
Operador(a) de 2.ª	20 200\$00
Cartonageiro e sobrescreiteiro(a):	
De 1.ª	21 500\$00
De 2.ª	20 200\$00
De 3.ª	18 700\$00
Embalador(a)	17 300\$00
Servente	20 200\$00
Condutor de empilhador	22 900\$00
Aprendiz:	
Do 1.º ano	10 000\$00
Do 2.º ano	11 000\$00
Do 3.º ano	12 400\$00
Do 4.º ano	13 900\$00
Sacos de papel	
Encarregado geral	32 100\$00
Chefe de turno	28 300\$00
Chefe de carimbos	28 300\$00
Desenhador de carimbos de 1.ª	27 500\$00

Categoria	Tabela
Desenhador de carimbos de 2. ^a	24 900\$00
Gravador/montador de carimbos de 1. ^a	24 900\$00
Gravador/montador de carimbos de 2. ^a	22 900\$00
Controlador de 1. ^a	28 300\$00
Controlador de 2. ^a	24 900\$00
Apontador:	
Do 1. ^o ano	12 400\$00
Do 2. ^o ano	13 900\$00
Do 3. ^o ano	15 600\$00
Do 4. ^o ano	17 300\$00
Do 5. ^o ano	20 200\$00
Maquinista de 1. ^a	27 500\$00
Maquinista de 2. ^a	24 900\$00
Ajudante:	
Do 1. ^o ano	10 000\$00
Do 2. ^o ano	11 000\$00
Do 3. ^o ano	12 400\$00
Do 4. ^o ano	15 600\$00
Do 5. ^o ano	18 700\$00
Amostrista	27 500\$00
Operador(a)	21 500\$00
Saqueiro(a):	
De 1. ^a	21 500\$00
De 2. ^a	20 200\$00
De 3. ^a	18 700\$00
Embalador(a)	17 300\$00
Servente	20 200\$00
Aprendiz:	
Do 1. ^o ano	10 000\$00
Do 2. ^o ano	11 000\$00
Do 3. ^o ano	12 400\$00
Do 4. ^o ano	13 900\$00
Condutor de empilhador	22 900\$00
Preparador de colas	20 200\$00
Operador de laboratório	27 500\$00
Afinador mecânico de 1. ^a	27 500\$00
Afinador mecânico de 2. ^a	24 900\$00
Cartão cancelado	
Chefe dos serviços técnicos	40 400\$00
Chefe de produção	36 500\$00
Encarregado geral	32 100\$00
Chefe de secção	30 800\$00
Chefe de turno	28 300\$00
Controlador de formatos	27 500\$00
Controlador de folhas de fabrico	27 500\$00
Gravador-chefe de carimbos	27 500\$00
Gravador de carimbos de 1. ^a	21 500\$00
Gravador de carimbos de 2. ^a	20 200\$00
Oficial maquinistas de 1. ^a	27 500\$00
Oficial maquinista de 2. ^a	24 900\$00
Oficial maquinista de 3. ^a	22 900\$00
Ajudante de maquinista de 1. ^a	21 500\$00
Ajudante de maquinista de 2. ^a	20 200\$00
Preparador de laboratório	21 500\$00
Operador(a) de 1. ^a	21 500\$00
Operador(a) de 2. ^a	20 200\$00
Ajudante de operador(a) de 1. ^a	17 300\$00
Ajudante de operador(a) de 2. ^a	13 900\$00
Servente	20 200\$00
Aprendiz	12 400\$00
Condutor de empilhador	22 900\$00
Preparador de cola	20 200\$00
Amostrista	27 500\$00
Escritórios	
Director de serviços	44 200\$00
Chefe de departamento	40 400\$00
Chefe de serviços	40 400\$00
Técnico de contas	37 400\$00
Tesoureiro	37 400\$00
Analista informático	37 400\$00
Programador informático	37 400\$00
Operador informático	37 400\$00

Categoria	Tabela
Chefe de secção	36 500\$00
Guarda-livros	36 500\$00
Contabilista	36 500\$00
Programador mecanográfico	36 500\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	32 100\$00
Tradutor	32 100\$00
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	32 100\$00
Secretário	32 100\$00
Escriturário:	
De 1. ^a	30 800\$00
De 2. ^a	27 500\$00
De 3. ^a	24 900\$00
Rececionista	24 900\$00
Operador mecanográfico	29 700\$00
Perfurador-verificador/operador de posto de dados:	
De 1. ^a	27 500\$00
De 2. ^a	24 900\$00
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	27 500\$00
Caixa de escritório	30 800\$00
Operador de máquina de contabilidade:	
De 1. ^a	30 800\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Operador de telex	24 900\$00
Arquivista	24 900\$00
Estagiário:	
Mais de 20 anos	20 200\$00
Menos de 20 anos	18 700\$00
Dactilógrafo:	
Mais de 20 anos	20 200\$00
Menos de 20 anos	18 700\$00
Cobreadores, contínuos, porteiros e telefonistas	
Telefonista	22 900\$00
Cobrador	24 900\$00
Contínuo:	
Mais de 20 anos	21 500\$00
Menos de 20 anos	18 700\$00
Guarda	21 500\$00
Porteiro	21 500\$00
Empregado de limpeza/servente de limpeza	18 700\$00
Paquete de 14/15 anos	11 000\$00
Paquete de 16/17 anos	13 900\$00
Revisores	
Revisor	30 800\$00
Revisor principal	36 500\$00
Comércio/armazém/técnico de vendas	
Encarregado-geral de armazém	40 400\$00
Caixeiro-encarregado	36 500\$00
Chefe de compras	36 500\$00
Encarregado de armazém	36 500\$00
Caixeiro:	
De 1. ^a	30 800\$00
De 2. ^a	27 500\$00
De 3. ^a	24 900\$00
Fiel de armazém	30 800\$00
Conferente	27 500\$00
Embalador	22 900\$00
Auxiliar de armazém	22 900\$00
Praticante:	
De 14/15 anos	11 000\$00
De 16/17 anos	13 900\$00
Caixa de balcão	22 900\$00
Distribuidor	22 900\$00
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	20 200\$00
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	18 700\$00
Chefe de vendas	36 500\$00
Inspector de vendas	32 100\$00

Categoria	Tabela
Vendedor:	
Com comissão.....	27 500\$00
Sem comissão.....	29 700\$00
Prospector de vendas:	
Com comissão.....	27 500\$00
Sem comissão.....	29 700\$00
Rodoviários	
Motorista de ligeiros.....	28 300\$00
Motorista de pesados.....	29 700\$00
Garagens	
Encarregado.....	28 300\$00
Lubrificador.....	22 900\$00
Lavador.....	22 900\$00
Ajudante de motorista.....	22 900\$00
Servente de viatura de carga.....	20 200\$00
Químicos	
Analista químico.....	32 100\$00
Chefia.....	32 100\$00
Especialista.....	28 300\$00
Especializado.....	27 500\$00
Semiespecializado.....	20 200\$00
Aprendiz:	
De 16 anos.....	12 400\$00
De 17 anos.....	13 900\$00
Electricistas	
Encarregado.....	33 800\$00
Chefe de equipa.....	32 100\$00
Oficial.....	29 700\$00
Pré-oficial.....	24 900\$00
Ajudante.....	20 200\$00
Aprendiz:	
De 14/15 anos.....	11 000\$00
De 16/17 anos.....	13 900\$00
Calçado, malas e afins	
Encarregado.....	29 700\$00
Operário:	
De 1.ª.....	27 500\$00
De 2.ª.....	26 600\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Pré-operário:	
Do 1.º ano.....	15 600\$00
Do 2.º ano.....	18 700\$00
Costureira:	
De 1.ª.....	24 900\$00
De 2.ª.....	21 500\$00
De 3.ª.....	20 200\$00
Aprendiz:	
Do 1.º ano.....	10 000\$00
Do 2.º ano.....	12 400\$00
Metalúrgicos	
Afinador de máquinas:	
De 1.ª.....	29 700\$00
De 2.ª.....	28 300\$00
De 3.ª.....	27 500\$00
Agente de métodos.....	33 800\$00
Apontador:	
Até 1 ano.....	24 900\$00
Mais de 1 ano.....	28 300\$00
Canalizador:	
De 1.ª.....	29 700\$00
De 2.ª.....	28 300\$00
De 3.ª.....	27 500\$00

Categoria	Tabela
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas:	
De 1.ª.....	29 700\$00
De 2.ª.....	28 300\$00
De 3.ª.....	27 500\$00
Cinzelador:	
De 1.ª.....	29 700\$00
De 2.ª.....	28 300\$00
De 3.ª.....	27 500\$00
Chefe de equipa.....	32 100\$00
Controlador de qualidade:	
Até 1 ano.....	29 700\$00
Mais de 1 ano.....	32 100\$00
Embalador metalúrgico:	
De 1.ª.....	26 600\$00
De 2.ª.....	24 900\$00
De 3.ª.....	22 900\$00
Encarregado metalúrgico.....	33 800\$00
Encarregado de ferramentas, materiais ou produtos:	
De 1.ª.....	26 600\$00
De 2.ª.....	24 900\$00
De 3.ª.....	22 900\$00
Ferramenteiro:	
De 1.ª.....	28 300\$00
De 2.ª.....	27 500\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Fiel de armazém.....	29 700\$00
Frezador mecânico:	
De 1.ª.....	29 700\$00
De 2.ª.....	28 300\$00
De 3.ª.....	27 500\$00
Funileiro-latoeiro:	
De 1.ª.....	28 300\$00
De 2.ª.....	27 500\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Lubrificador.....	22 900\$00
Metalizador:	
De 1.ª.....	28 300\$00
De 2.ª.....	27 500\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Montador de máquinas ou peças em série:	
De 1.ª.....	28 300\$00
De 2.ª.....	27 500\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Aprendiz metalúrgico:	
De 17 anos.....	13 900\$00
De 16 anos.....	12 400\$00
De 15 anos.....	11 000\$00
De 14 anos.....	10 000\$00
Operador de máquina de furarradial:	
De 1.ª.....	28 300\$00
De 2.ª.....	27 500\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Operador de máquina de balancé:	
De 1.ª.....	27 500\$00
De 2.ª.....	26 600\$00
De 3.ª.....	24 900\$00
Polidor:	
De 1.ª.....	29 700\$00

Categoria	Tabela
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Preparador de trabalho	32 100\$00
Praticante metalúrgico:	
Do 1. ^o ano	20 200\$00
Do 2. ^o ano	22 900\$00
Programador de fabrico:	
Até 1 ano	29 700\$00
Mais de 1 ano	32 100\$00
Rectificador mecânico:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Serralheiro civil:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Serralheiro de ferramenta, moldes, cunhos ou cortantes:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Serralheiro mecânico:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Servente metalúrgico	22 900\$00
Soldador:	
De 1. ^a	28 300\$00
De 2. ^a	27 500\$00
De 3. ^a	24 900\$00
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Torneiro mecânico:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	28 300\$00
De 3. ^a	27 500\$00
Construção civil	
Carpinteiro de limpos:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Estucador:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Trolha ou pedreiro de acabamentos:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Carpinteiro de tosco ou cofragem:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Cimenteiro:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Pedreiro:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00

Categoria	Tabela
Pintor:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	27 500\$00
Encarregado de construção civil	36 500\$00
Encarregado:	
De 1. ^a	33 800\$00
De 2. ^a	30 800\$00
Servente de construção civil	22 900\$00
Aprendiz:	
Do 1. ^o ano	15 600\$00
Do 2. ^o ano	18 700\$00
Hotelaria	
Encarregado de refeitório (ou cantina)	29 700\$00
Cozinheiro:	
De 1. ^a	29 700\$00
De 2. ^a	24 900\$00
De 3. ^a	22 900\$00
Chefe de cafetaria	24 900\$00
Empregado de balcão	22 900\$00
Chefe de copa	22 900\$00
Cafeteiro	22 900\$00
Empregado de refeitório (ou cantina)	18 700\$00
Copeiro	18 700\$00
Estagiário	17 300\$00
Aprendiz:	
Do 1. ^o ano	12 400\$00
Do 2. ^o ano	13 900\$00
Foguetiros	
Foguetiro encarregado	32 100\$00
Foguetiro:	
De 1. ^a classe	28 300\$00
De 2. ^a classe	27 500\$00
De 3. ^a classe	24 900\$00
Ajudante:	
Do 3. ^o ano	22 900\$00
Do 2. ^o ano	20 200\$00
Do 1. ^o ano	18 700\$00

ANEXO IV
Enquadramentos salariais

Grupo	Tabela
I	44 200\$00
II	40 400\$00
III	37 400\$00
IV	36 500\$00
V	33 800\$00
VI	32 100\$00
VII	30 800\$00
VIII	29 700\$00
IX	28 300\$00
X	27 500\$00
XI	26 600\$00
XII	24 900\$00
XIII	22 900\$00
XIV	21 500\$00
XV	20 200\$00
XVI	18 700\$00
XVII	17 300\$00
XVIII	15 600\$00
XIX	13 900\$00
XX	12 400\$00
XXI	11 000\$00
XXII	10 000\$00

Enquadramentos salariais

Especialidades profissionais	Sectores
Grupo I	
Director de produção	Gráficos.
Director de serviços	Escritórios.
Grupo II	
Director-adjunto de produção ...	Gráficos/orçamentação.
Chefe dos serviços técnicos	T. P. cartão cancelado.
Chefe de departamento	Escritórios.
Chefe de serviços	Escritórios.
Encarregado geral de armazém	Comércio.
Grupo III	
Técnicos de contas	Escritórios.
Tesoureiro	Escritórios.
Analista informático	Escritórios.
Programador informático	Escritórios.
Operador informático	Escritórios.
Grupo IV	
Chefe de produção	T. P./cartão cancelado.
Desenhador projectista	Desenho.
Maquetista	Gráfico/desenho.
Caixeiro-encarregado	Comércio/armazém.
Chefe de compras	Comércio/armazém.
Encarregado de armazém	Comércio/armazém.
Chefe de vendas	Comércio/técnico de vendas.
Encarregado de construção civil	Construção civil.
Chefe de secção	Escritórios.
Guarda-livros	Escritórios.
Contabilista	Escritórios.
Programador mecanográfico	Escritórios.
Revisor principal	Revisor.
Grupo V	
Impressor (mais de 2 cores)	Gráfico/litografia.
Desenhador arte finalista	Gráfico/desenho.
Impressor (mais de 2 cores)	Gráfico/rotogravura.
Impressor (mais de 2 cores)	Gráfico/formulário contínuo.
Orçamentista	Gráfico/orçamentação.
Encarregado electricista	Electricista.
Encarregado metalúrgico	Metalúrgico.
Agente de métodos	Metalúrgico.
Encarregado de 1.ª	Construção civil.
Grupo VI	
Compositor mecânico	Gráfico/tipografia.
Teclista monotipista	Gráfico/tipografia.
Fundidor monotipista	Gráfico/tipografia.
Perfurador de fotocomposição ..	Gráfico/tipografia.
Codificador	Gráfico/fotocomposição.
Fotocompositor	Gráfico/fotocomposição.
Fotógrafo	Gráfico/litografia.
Retocador	Gráfico/litografia.
Montador	Gráfico/litografia.
Transportador	Gráfico/litografia.
Impressor (1 e 2 cores)	Gráfico/litografia.
Desenho gráfico	Gráfico/desenho.
Desenhador técnico	Desenho.
Fotógrafo	Gráfico/rotogravura.
Montador	Gráfico/rotogravura.
Transportador	Gráfico/rotogravura.
Gravador	Gráfico/rotogravura.
Impressor (1 e 2 cores)	Gráfico/rotogravura.
Fotógrafo-cromista	Gráfico/fotogravura.
Retocador-cromista	Gráfico/fotogravura.
Fotógrafo	Gráfico/formulários.
Impressor (1 e 2 cores)	Gráfico/formulários.
Montador-retocador	Gráfico/formulários.
Programador de fabrico	Gráfico/orçamentação.
Controlador	Gráfico/orçamentação.
Controlador de qualidade	Gráfico/orçamentação.

Especialidades profissionais	Sectores
Correspondente em línguas estrangeiras.	Escritórios.
Tradutor	Escritórios.
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.	Escritórios.
Secretário	Escritórios.
Inspector de vendas	Comércio/armazém.
Analista	Químico.
Chefia	Químico.
Programador de fabrico (mais de 1 ano).	Metalúrgico.
Controlador de qualidade (mais de 1 ano).	Metalúrgico.
Chefe de equipa	Metalúrgico.
Preparador de trabalho	Metalúrgico.
Encarregado geral	T. P./sacos de papel.
Encarregado geral	T. P./cartão cancelado.
Encarregado geral	T. P./cart./sob./reb.
Chefe de equipa	Electricista.
Fogueiro-encarregado	Fogueiro.
Grupo VII	
Compositor manual	Gráfico/tipografia.
Teclista	Gráfico/tipografia.
Impressor tipográfico	Gráfico/tipografia.
Impressor flexográfico — máquina com secagem e com registo.	Gráfico/flexografia.
Galvanoplasta	Gráfico/rotogravura.
Rectificador de cilindros	Gráfico/rotogravura.
Encadernador-dourador	Gráfico/encadernação.
Fotógrafo	Gráfico/fotografura.
Retocador	Gráfico/fotogravura.
Montador	Gráfico/fotogravura.
Fotógrafo	Gráfico/serigrafia.
Operador de máquina de transformação mista.	Gráfico/embalagem flexível.
Chefe de secção	T. P./cartão cancelado.
Escrutário de 1.ª	Escritórios.
Operador de máquina de contabilidade de 1.ª	Escritórios.
Caixa de escritórios	Escritórios.
Impressor (2 e mais cores)	Gráfico/etiquetas s/ têxteis e s/ papel.
Caixeiro de 1.ª	Comércio/armazém.
Fiel de armazém	Comércio/armazém.
Fotógrafo	Gráfico/etiquetas metálicas.
Revisor	Revisor.
Encarregado de 2.ª	Construção civil.
Grupo VIII	
Transportador	Gráfico/fotogravura.
Zincógrafo	Gráfico/fotogravura.
Montador de gravuras	Gráfico/fotogravura.
Motorista de pesados	Rodoviários.
Vendedor (sem comissões)	Comércio/técnico vendas.
Prospector de vendas (sem comissões).	Comércio/técnico vendas.
Fresador mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Canalizador de 1.ª	Metalúrgico.
Programador de fabrico (até 1 ano)	Metalúrgico.
Polidor de 1.ª	Metalúrgico.
Serralheiro civil de 1.ª	Metalúrgico.
Serralheiro de ferramentas, mol-des, cunhos ou cortantes de 1.ª	Metalúrgico.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 1.ª	Metalúrgico.
Serralheiro mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Cinzelador de 1.ª	Metalúrgico.
Torneiro mecânico de 1.ª	Metalúrgico.
Soldador electroarco ou oxia-cetilénico de 1.ª	Metalúrgico.
Controlador de qualidade (até 1 ano).	Metalúrgico.
Rectificador mecânico de 1.ª ...	Metalúrgico.
Afinador de máquinas de 1.ª ...	Metalúrgico.
Fiel de armazém	Metalúrgico.
Encarregado de refeitório ou cantina.	Hotelaria.

Especialidades profissionais	Sectores
Cozinheiro de 1. ^a	Hotelaria.
Encarregado	Calçado, malas e afins.
Oficial electricista	Electricista.
Impressor (1 cor)	Gráfico/etiquetas s/ têxteis e s/ papel.
Operador mecanográfico	Escritórios.
Carpinteiro de limpos de 1. ^a ...	Construção civil.
Estucador de 1. ^a	Construção civil.
Carpinteiro de toco ou cofragem de 1. ^a	Construção civil.
Cimenteiro de 1. ^a	Construção civil.
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil.
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil.
Pintor de 1. ^a	Construção civil.
Impressor	Gráfico/etiquetas metálicas.
Operador de máquina de complexagem.	Gráfico/emb. flexível.
Operador de máquina de embalagem especializada.	Gráfico/rotogravura.
Grupo IX	
Cortador de guilhotina	Gráfico/corte.
Cortador de bobina	Gráfico/corte.
Cortador de rotogravura	Gráfico/corte.
Cortador de punção	Gráfico/corte.
Operador de máquina de corte e vinco.	Gráfico/corte.
Relevista	Gráfico/corte.
Impressor flexográfico (máquinas s/ secagem e s/ registo).	Gráfico/flexografia.
Montador flexográfico	Gráfico/flexografia.
Transportador flexográfico	Gráfico/flexografia.
Operador de máquina de timbro-gravura.	Gráfico/timbrogravura.
Impressor de verniz	Gráfico/litografia (F. F.).
Pintor-colorador	Gráfico/encadernação.
Controlador de 1. ^a	T. P. /cart./sob./reb.
Chefe de turno	T. P./sacos de papel.
Chefe de carimbos	T. P./sacos de papel.
Controlador de 1. ^a	T. P./sacos de papel.
Chefe de turno	T. P./cartão canelado.
Motorista de ligeiros	Rodoviário.
Encarregado de garagens	Garagens.
Especialista	Químico.
Apontador (mais de 1 ano).....	Metalúrgico.
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgico.
Fresador mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquina de 2. ^a	Metalúrgico.
Funileiro/latoeiro de 1. ^a	Metalúrgico.
Cinzelador de 2. ^a	Metalúrgico.
Metalizador de 1. ^a	Metalúrgico.
Montador de máquinas em série de 1. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquinas de furar radial de 1. ^a	Metalúrgico.
Polidor de 2. ^a	Metalúrgico.
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Metalúrgico.
Ferramenteiro de 1. ^a	Metalúrgico.
Soldador de 1. ^a	Metalúrgico.
Soldador electroarco ou oxia-cetilénico de 2. ^a	Metalúrgico.
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.
Rectificador mecânico de 2. ^a	Metalúrgico.
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgico.
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgico.
Montador de cortantes	Gráfico/etiquetas metálicas.
Transportador	Gráfico/etiquetas metálicas.
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráfico/encadernação e acabamentos.
Encadernador	Gráfico/encadernação.
Dourador	Gráfico/encadernação.
Provista-cromista	Gráfico/fotogravura.
Operador de máquinas de intercalar	Gráfico/formulários.
Cortador de tecidos	Gráfico/etiquetas s/ papel e s/ têxteis.

Especialidades profissionais	Sectores
Anodizador	Gráfico/etiquetas metálicas.
Fogueiro de 1. ^a classe	Fogueiro.
Grupo X	
Fundidor de tipo	Gráfico/tipografia.
Cortador de guilhotina	Gráfico/etiquetas metálicas.
Retocador	Gráfico/serigrafia.
Transportador	Gráfico/serigrafia.
Montador	Gráfico/serigrafia.
Impressor	Gráfico/serigrafia.
Caixeiro de 2. ^a	Comércio/armazém.
Conferente	Comércio/armazém.
Vendedor (com comissões)	Comércio/armazém.
Prospector de vendas (com comissões).	Comércio/armazém.
Especializado	Químico.
Ferramenteiro de 2. ^a	Metalúrgico.
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgico.
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgico.
Fresador mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Funileiro-latoeiro de 2. ^a	Metalúrgico.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 3. ^a	Metalúrgico.
Metalizador de 2. ^a	Metalúrgico.
Cinzelador de 3. ^a	Metalúrgico.
Montador de máquinas ou peças em série de 2. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquinas de furar radial de 2. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Metalúrgico.
Polidor de 3. ^a	Metalúrgico.
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgico.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	Metalúrgico.
Soldador de 2. ^a	Metalúrgico.
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Rectificador mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Soldador electroarco ou oxia-cetilénico de 3. ^a	Metalúrgico.
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgico.
Controlador de formatos	T. P./cartão canelado.
Controlador de folhas de fabrico	T. P./cartão canelado.
Gravador-chefe de carimbos	T. P./cartão canelado.
Oficial maquinista de 1. ^a	T. P./cartão canelado.
Amostrista	T. P./sacos de papel.
Operador de laboratório	T. P./sacos de papel.
Desenhador de carimbos de 1. ^a	T. P./sacos de papel.
Afinador mecânico de 1. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Amostrista	T. P./sacos de papel.
Maquinista de 1. ^a	T. P./sacos de papel.
Amostrista	T. P./sacos de papel.
Maquinista de 1. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil.
Estucador de 2. ^a	Construção civil.
Carpinteiro de toco ou cofragem de 2. ^a	Construção civil.
Cimenteiro de 2. ^a	Construção civil.
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil.
Pintor de 2. ^a	Construção civil.
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil.
Perfurador/verificador/operador de posto de dados de 1. ^a	Escritórios.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.	Escritórios.
Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a	Escritórios.
Escriturário de 2. ^a	Escritórios.
Operário de 1. ^a	Calçado e malas.
Operador de máquinas (grupo III)	Gráfico/encadern. e acab.
Montador de cortantes	Gráfico/corte.
Fogueiro de 2. ^a classe	Fogueiro.
Grupo XI	
Operário de 2. ^a	Calçado e malas.
Embalador metalúrgico de 1. ^a ..	Metalúrgico.

Especialidades profissionais	Sectores
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquinas de balancé de 2. ^a	Metalúrgico.
Grupo XII	
Afinador mecânico de 2. ^a	T. P./sacos de papel.
Recepcionista	Escritórios.
Arquivista	Escritórios.
Escriturário de 3. ^a	Escritórios.
Perfurador-verificador/operador de posto de dados de 2. ^a	Escritórios.
Operador de <i>telex</i>	Escritórios.
Cobrador	Cobrador.
Fundidor de material branco	Gráfico/tipografia.
Estereotipador	Gráfico/tipografia.
Estufeiro	Gráfico/litografia (F. F.).
Granidor	Gráfico/litografia.
Polidor	Gráfico/litografia.
Laminador	Gráfico/litografia.
Provista	Gráfico/fotogravura.
Polidor	Gráfico/etiquetas metálicas.
Operador de máquinas (grupo II)	Gráfico/enc. e acab.
Misturador-preparador de tintas ou colas.	Gráfico/diversos.
Preparador de rolos de gelatina	Gráfico/diversos.
Arquivista	Gráfico/diversos.
Auxiliar do 4. ^o ano	Gráfico/todas as especialidades.
Caixeiro de 3. ^a	Comércio/armazém.
Pré-oficial	Electricista.
Ferramenteiro de 3. ^a	Metalúrgico.
Apontador (até 1 ano)	Metalúrgico.
Funileiro-latoeiro de 3. ^a	Metalúrgico.
Metalizador de 3. ^a	Metalúrgico.
Montador de máquinas ou peças em série de 3. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquinas de furar radial de 3. ^a	Metalúrgico.
Soldador de 3. ^a	Metalúrgico.
Embalador metalúrgico de 2. ^a	Metalúrgico.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a	Metalúrgico.
Operador de máquinas de balancé de 3. ^a	Metalúrgico.
Cozinheiro de 2. ^a	Hotelaria.
Chefe de cafeteria	Hotelaria.
Controlador de 2. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Maquinista de 2. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Gravador-montador de carimbos de 1. ^a	T. P./sacos de papel.
Desenhador de carimbos de 2. ^a	T. P./sacos de papel.
Controlador de 2. ^a	T. P./sacos de papel.
Maquinista de 2. ^a	T. P./sacos de papel.
Oficial maquinista de 2. ^a	T. P./cartão cancelado.
Marginador/retirador (mais de 2 anos)	Gráfico/litografia (F. F.).
Cortador de balancé	Gráfico/etiquetas metálicas.
Colorador	Gráfico/etiquetas metálicas.
Pintor de etiquetas metálicas	Gráfico/etiquetas metálicas.
Pantógrafo	Gráfico/etiquetas metálicas.
Operário de 3. ^a	Calçado e malas.
Costureira de 1. ^a	Calçado e malas.
Fogoeiro de 3. ^a classe	Fogoeiro.

Grupo XIII

Operador manual (mais de 3 anos)	Gráfico/encadern. e acab.
Gravador-montador de carimbos de 2. ^a	T. P./sacos de papel.
Telefonista	Telefonista.
Lubrificador	Garagens.
Oficial maquinista de 3. ^a	T. P./cartão cancelado.
Costureira	Gráfico/encadernação.
Auxiliar do 3. ^o ano	Gráfico/todas as especialidades.
Condutor de empilhador	Gráfico/diversos.
Condutor de empilhador	T. P./cart./sob./reb.
Condutor de empilhador	T. P./sacos de papel.
Condutor de empilhador	T. P./cartão cancelado.

Especialidades profissionais	Sectores
Embalador	Comércio/armazém.
Auxiliar de armazém	Comércio/armazém.
Distribuidor	Comércio/armazém.
Caixa de balcão	Comércio/armazém.
Lavador	Garagens.
Ajudante de motorista	Garagens.
Lubrificador	Metalúrgico.
Embalador metalúrgico de 3. ^a	Metalúrgico.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a	Metalúrgico.
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	Metalúrgico.
Servente metalúrgico	Metalúrgico.
Servente de construção civil	Construção civil.
Cozinheiro de 3. ^a	Hotelaria.
Empregado de balcão	Hotelaria.
Chefe de copa	Hotelaria.
Cafeteiro	Hotelaria.
Ajudante do 3. ^o ano	Fogoeiro.

Grupo XIV

Contínuo (mais de 20 anos)	Contínuos/porteiros.
Guarda	Contínuos/porteiros.
Porteiro	Contínuos/porteiros.
Costureira de 2. ^a	Calçado e malas.
Operador de 1. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Operador	T. P./sacos de papel.
Cartonageiro e sobrescreitiro de 1. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Saqueiro de 1. ^a	T. P./sacos de papel.
Gravador de carimbos de 1. ^a	T. P./cartão cancelado.
Operador de 1. ^a	T. P./cartão cancelado.
Preparador de laboratório	T. P./cartão cancelado.
Ajudante de maquinista de 1. ^a	T. P./cartão cancelado.

Grupo XV

Fundidor de metal	Gráfico/tipografia.
Operador de máquinas (grupo I)	Gráfico/enc. e acab.
Operador manual (2. ^o e 3. ^o anos)	Gráfico/enc. e acab.
Auxiliar do 2. ^o ano	Gráfico/todas as especialidades.
Operador de máquina de embalagem simples.	Gráfico/rotogravura.
Preparador de cola	T. P./sacos de papel.
Preparador de cola	T. P./cartão cancelado.
Servente	T. P./cartão cancelado.
Estagiário (mais de 20 anos)	Escritórios.
Dactilógrafo (mais de 20 anos)	Escritórios.
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	Comércio/armazém.
Semiespecializado	Químico.
Ajudante de electricista	Electricista.
Serviço de apoio (servente)	Gráfico/diversos.
Servente	T. P./cart./sob./reb.
Servente	T. P./sacos de papel.
Servente de viaturas de carga	Garagem.
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	Metalúrgico.
Costureira de 3. ^a	Calçado e malas.
Operador de 2. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Cartonageiro e sobrescreitiro de 2. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Apontador do 5. ^o ano	T. P./cart./sob./reb.
Saqueiro de 2. ^a	T. P./sacos de papel.
Apontador do 5. ^o ano	T. P./sacos de papel.
Ajudante de maquinista de 2. ^a	T. P./cartão cancelado.
Gravador de carimbos de 2. ^a	T. P./cartão cancelado.
Operador de 2. ^a	T. P./cartão cancelado.
Ajudante do 2. ^o ano	Fogoeiro.

Grupo XVI

Marginador/retirador (1. ^o e 2. ^o anos)	Gráfico/litografia (F. F.).
Operador manual do 1. ^o ano	Gráfico/encadern. e acab.
Auxiliar do 1. ^o ano	Gráfico/todas as especialidades.
Cartonageiro e sobrescreitiro de 3. ^a	T. P./cart./sob./reb.
Saqueiro de 3. ^a	T. P./sacos de papel.
Ajudante do 5. ^o ano	T. P./cart./sob./reb./sacos.
Servente de limpeza/empregado de limpeza.	Todos os sectores.
Estagiário (menos de 20 anos)	Escritórios.
Dactilógrafo (menos de 20 anos)	Escritórios.
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	Comércio/armazém.

Especialidades profissionais	Sectores
------------------------------	----------

Contínuo (menos de 20 anos) ...	Contínuos/porteiros.
Pré-operário do 2.º ano	Calçado e malas.
Aprendiz do 2.º ano	Construção civil.
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria.
Copeiro	Hotelaria.
Ajudante do 1.º ano	Fogoeiro.

Grupo XVII

Embalador	T. P./sacos/cart./sob./reb.
Apontador do 4.º ano	T. P./sacos/cart./sob./reb.
Ajudante de operador de 1.ª	T. P./cartão cancelado.
Estagiário	Hotelaria.

Grupo XVIII

Aprendiz do 5.º ano	Gráfico.
Pré-operário do 1.º ano	Calçado e malas.
Apontador do 3.º ano	T. P./cart./sob./reb./sacos.
Ajudante do 4.º ano	T. P./cart./sob./reb./sacos.
Aprendiz do 1.º ano	Construção civil.

Grupo XIX

Aprendiz do 4.º ano	Gráfico.
Aprendiz do 4.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Aprendiz do 4.º ano	T. P./sacos de papel.
Paquete de 16/17 anos	Contínuos.
Praticante de 16/17 anos	Comércio/armazém.
Aprendiz de 16/17 anos	Electricista.
Aprendiz de 17 anos	Químico.
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgico.
Aprendiz do 2.º ano	Hotelaria.
Apontador do 2.º ano	T. P./sacos/cart./sob./reb.
Ajudante de operador de 2.ª	T. P./cartão cancelado.

Grupo XX

Aprendiz do 3.º ano	Gráfico.
Aprendiz do 3.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Ajudante do 3.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Aprendiz do 3.º ano	T. P./sacos de papel.
Ajudante do 3.º ano	T. P./sacos de papel.
Apontador do 1.º ano	T. P./cart./sob./reb./sacos.
Aprendiz de 16 anos	Químico.
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgico.
Aprendiz do 1.º ano	Hotelaria.
Aprendiz	T. P./cartão cancelado.
Aprendiz do 2.º ano	Calçado e malas.

Grupo XXI

Aprendiz do 2.º ano	Gráfico.
Aprendiz do 2.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Ajudante do 2.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Ajudante do 2.º ano	T. P./sacos de papel.
Aprendiz do 2.º ano	T. P./sacos de papel.
Paquete de 14/15 anos	Contínuos.
Praticante de 14/15 anos	Comércio/armazém.
Aprendiz de 14/15 anos	Electricista.
Aprendiz metalúrgico de 15 anos	Metalúrgico.

Grupo XXII

Aprendiz do 1.º ano	Gráfico.
Aprendiz do 1.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Ajudante do 1.º ano	T. P./sacos de papel.
Aprendiz do 1.º ano	T. P./sacos de papel.
Ajudante do 1.º ano	T. P./cart./sob./reb.
Aprendiz metalúrgico de 14 anos	Metalúrgico.
Aprendiz do 1.º ano	Calçado e malas.

Pela APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins:

Américo Albino Coelho.
Jaime Santos Pessegueiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Américo Albino Coelho.
Jaime Santos Pessegueiro.

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

Américo Albino Coelho.
Jaime Santos Pessegueiro.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 4 de Abril de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
- STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
- SITEMAQ — Sindicato dos Fogoeiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 24 de Abril de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Maio de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 171/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu e, por outro, as empresas ao serviço das quais aqueles se encontrem e cuja actividade seja representada pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e pela Associação Comercial do Concelho de Lamego.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial prevista no anexo IV efeitos desde 1 de Janeiro de 1985, excepto para o concelho de Lamego, cuja tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 1985.

2 — As partes outorgantes acordaram ainda que, de futuro, as tabelas salariais vigorarão pelo período de 1 ano e sempre com início em 1 de Janeiro de cada ano e que as negociações decorrerão no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — Aos trabalhadores contratados a prazo serão aplicadas as disposições do presente CCT e as demais condições de trabalho e regalias vigentes.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Os continuos, porteiros, guardas, vigilantes e telefonistas, desde o momento em que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a terceiro-escriturário, podendo continuar adstritos ao próprio serviço.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.^a

(Duração do trabalho)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — No sábado anterior ao domingo de Páscoa e no sábado anterior ao dia de Natal os estabelecimentos comerciais encerrarão às 19 horas.

5 — A compensação dos sábados constantes do número anterior será dada no dia 2 de Janeiro, passando, entretanto, para a segunda-feira imediata se este dia coincidir com um sábado ou domingo.

§ único *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

§ 1.º *(Mantém-se.)*

§ 2.º *(Mantém-se.)*

7 — Os estabelecimentos comerciais manter-se-ão abertos Sexta-Feira Santa, sendo a compensação dada na segunda-feira de Páscoa.

Cláusula 10.^a
(Trabalho extraordinário)

1 — (Mantém-se.)

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

- a) (Mantém-se.)
- b) (Mantém-se.)

Cláusula 51.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, uma licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição manterá o direito ao lugar.

Cláusula 52.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por factos não imputáveis ao trabalhador que se prolongue por mais de 1 mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

(Constituição)

1 — Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por 3 vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical outorgante.

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

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

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

Cláusula 54.^a

(Competência)

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito de Viseu;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 55.^a

(Funcionamento)

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

2 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

3 — Tais deliberações, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

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

CAPÍTULO X

Disposição final

Cláusula 56.^a

Mantêm-se em vigor as demais disposições constantes dos contratos colectivos de trabalho para o sector, publicados no BTE n.ºs 37/78, de 15 de Outubro, e 45/79, de 8 de Dezembro, por não terem sido objecto de alteração.

ANEXO I

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros.

1.2 — Técnicos administrativos: —

Director de serviços.
Chefe de serviços e de escritório.
Contabilista/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros.
2.2 — Técnicos administrativos:

Gerente comercial.
Chefe de secção.
Guarda-livros.
Programador.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro chefe de secção.
Caixeiro encarregado.
Encarregado de armazém.
Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Inspector de vendas.
Operador encarregado (supermercado).
Prospecor e técnico de vendas ou vendedor especializado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de computador.
Programador mecanográfico.
Correspondente em línguas estrangeiras.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.
Caixa.
Estenodactilógrafo.
Perfurador-verificador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Caixeiro de praça ou praticista.
Caixeiro viajante.
Fiel de armazém.
Expositor/decorador.
Cortador.
Caixa de balcão.
Empregado de agência funerária.
Técnico de reparação de electrodomésticos e electrónicos.
Conférente de supermercado.
Operador de supermercado.

6 — Profissionais semiqualficados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.
Recepcionista.
Cobrador.
Apontador.

Distribuidor.
Empilhador (armazém).
Embalador.
Rotulador.
Ajudante de motorista.
Caixeiro-ajudante.
Cortador-ajudante.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro.
Contínuo.
Vigilante.
Guarda.
Paquete.
Servente.
Servente de limpeza.
Trabalhador indiferenciado.

7.2 — Praticantes administrativos e de comércio:

Dactilógrafo.
Estagiário.
Praticante.

ANEXO II

Categorias profissionais

A) Profissionais de comércio, de armazém e similares

Decorador. — Planifica, escolhe, desenha, arranja o equipamento do espaço interior onde se processa a vida privada ou colectiva das pessoas; troca impressões com o chefe da empresa ou cliente para determinar as preferências e de estilo, lugar disponível e outros elementos; elabora projectos, maquetes e esboços que mostram a disposição do mobiliário, carpetes, cortinados, obras de arte e decorativas, matérias de revestimento, colocação de tectos e paredes, etc.; elabora cadernos de encargos; selecciona e, se necessário, compra o material de decoração; dirige directamente os trabalhos de instalação do equipamento na obra que projectou.

Fiel de armazém. — Recebe, armazena e entrega mercadorias, matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados, examina as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; regista as quantidades de mercadorias recebidas em ficheiros; faz diligência para a boa arrumação das mercadorias, matérias-primas, material e ferramentas armazenadas a partir de requisições, notas de encomenda ou outros documentos; examina periodicamente as existências das mercadorias e os registos das mesmas e orienta, se necessário, as cargas e descargas.

Empregado de agência funerária. — Organiza funerais e transladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações sobre o defunto para publicação dos

avisos funerários, obtenção de alvarás de transladação ou outros documentos necessários; auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso; providencia sobre o transporte da urna e seguimento do funeral; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família do falecido, por vezes colabora no acto de lavar ou vestir o cadáver.

Técnico de reparação de electrodomésticos e electrónicos. — Detecta e corrige as deficiências mecânicas e ou eléctricas de aparelhos eléctricos, receptores de rádio e de televisão e outros; localiza os defeitos de funcionamento; repara ou substitui as peças defeituosas, ensaia e afina o aparelho; pode ocupar-se de um determinado tipo de aparelhos e ser designado em conformidade.

Conferente de supermercado. — Confere e verifica a quantidade e qualidade das mercadorias e retira amostras para certificar o estado de conservação das mesmas; confere e regista a entrada e saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

Operador de supermercado. — Desempenha as tarefas num supermercado ou hipermercado inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções; procede à reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

Empilhador de armazém. — Arruma as mercadorias em pilhas, por géneros e secções, por via manual ou mecanicamente.

Embalador. — Acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição; embrulha mercadorias, fecha os recipientes, consolida as embalagens com cordéis, cintas metálicas ou plásticas, pregos, rebites, etc. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens empregadas ou segundo o tipo das mercadorias que acondiciona.

Encarregado de armazém. — Organiza, coordena e controla as actividades de um armazém, com vista ao seu adequado funcionamento e à conservação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém, dirige os restantes profissionais, dando satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos, manda actualizar os registos de existências e verifica a entrada das mercadorias recebidas; assegura a manutenção dos níveis de *stocks*; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas e produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável; pode organizar as actividades do armazém.

Operador encarregado (de supermercado ou hipermercado). — Organiza e coordena o trabalho dos operadores de supermercados e hipermercados por lojas ou secções determinadas; procede ao controle da saída das

mercadorias do armazém e verifica a reposição dos produtos nas prateleiras das lojas ou locais de venda.

Rotulador. — Aplica selos ou rótulos sobre as embalagens para sua conveniente identificação; distribui uniformemente, cola rótulos ou selos por meio de pincel ou por qualquer processo adequado; coloca rótulos ou selos nos recipientes em posição adequada e verifica a perfeição do trabalho executado.

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz entrega nos locais indicados pela firma, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Vigilante. — Zela pela segurança das instalações e de toda a existência em mercadorias e equipamento nelas contida, fazendo rondas regulares a toda a instalação; vigia todas as secções abertas ao público para evitar roubos, tendo o cuidado de se colocar em posições estratégicas não evidenciadas; verifica, em caso de suspeita, se o cliente declarou na caixa registadora a mercadoria em causa; mantém a disciplina do estabelecimento e por vezes guia e informa os clientes sobre a localização dos produtos.

Indiferenciado. — Procede à execução de diversas funções que podem ser de limpeza, arrumação de mercadorias e outros objectos; serviços do exterior, podendo, inclusive, auxiliar noutras tarefas indiferenciadas.

Nota. — As restantes categorias profissionais e respectivas definições mantêm-se com a mesma redacção.

B) Profissionais de escritório e correlativos

As categorias profissionais e respectivas definições de funções mantêm-se com a mesma redacção.

ANEXO III

Quadros de densidades

A) Caixeiros, cortadores e operadores

Categorias profissionais	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro, cortador de 1.ª e operador especializado	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro, cortador de 2.ª e operador de 1.ª	-	-	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro, cortador de 3.ª e operador de 2.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

B) Escriturários e correlativos

Categorias profissionais	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1 — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas nestes quadros base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros ou operadores de 2.^a

C) Profissionais de armazém e similares

Até 5 trabalhadores — 1 fiel de armazém.

De 6 a 10 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

Com mais de 11 trabalhadores — 1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

ANEXO IV

Taboela salarial

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18/84, de 15 de Maio

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços, chefe de serviços, chefe de escritório, contabilista, técnico de contas.....	34 100\$00
II	Guarda-livros, chefe de secção, tesoureiro, programador, programador mecanográfico e correspondente em línguas estrangeiras.	28 300\$00
III	Gerente comercial, caixeiro chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, inspector de vendas, chefe de compras, chefe de vendas, operador de computador e operador encarregado de supermercado.	26 900\$00
IV	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixa de escritório, estenodactilógrafo(a), cortador de 1. ^a , fiel de armazém, caixeiro-viajante, expositor, decorador, prospector e técnico de vendas ou vendedor especializado e operador mecanográfico.	24 400\$00
V	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, cortador de 2. ^a , empregado de agência funerária, técnico de reparação de electrodomésticos e electrónicos, caixeiro de praça ou praticista, conferente de supermercado, perfurador-verificador, operador de supermercado e operador de máquinas de contabilidade.	22 800\$00
VI	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, empilhador de armazém, cortador de 3. ^a , ajudante de motorista, embalador e rotulador.	21 100\$00
VII	Caixa de balcão: Mais de 20 anos de idade..... Até 20 anos de idade.....	20 300\$00 17 000\$00
VIII	Telefonista, recepcionista, apontador, porteiro, contínuo, guarda, cobrador, vigilante e trabalhador indiferenciado.	18 800\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano, cortador-ajudante do 3. ^o ano, estagiário e dactilógrafo(a) do 3. ^o ano	17 000\$00
X	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, cortador-ajudante do 2. ^o ano, estagiário e dactilógrafo(a) do 2. ^o ano	15 600\$00
XI	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, cortador-ajudante do 1. ^o ano, estagiário e dactilógrafo do 1. ^o ano	14 300\$00
XII	Distribuidor e servente.....	17 000\$00
XIII	Servente de limpeza: Mais de 20 anos de idade..... Até 20 anos de idade..... Servente em regime livre (por hora).....	15 500\$00 13 100\$00 91\$00
XIV	Praticante do 3. ^o ano e paquete do 3. ^o ano.....	10 400\$00
XV	Praticante do 2. ^o ano e paquete do 2. ^o ano.....	8 650\$00
XVI	Praticante do 1. ^o ano e paquete do 1. ^o ano.....	7 350\$00
XVII	Guarda-livros em regime livre (1 hora por dia ou 1 dia por semana).....	7 600\$00

Viseu, Março de 1985.

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:

Delfim José Guerra Rocha Ferreira.

Pela Associação Comercial do Concelho de Lamego:

Luis José Pinheiro de Oliveira.

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

Serafim de Almeida Correia.

Depositado em 2 de Maio de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 170/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Cláusula 19.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e regiões autónomas)

1

a)

b) A um subsídio por deslocação correspondente a 0,9%, calculado sobre a remuneração fixada para o nível VI; da tabela salarial;

.....

Cláusula 30.ª-A

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas de 3000\$.

.....

Cláusula 30.ª-B

(Cantinas)

1 —

2 — Não existindo cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 175\$ por cada dia de trabalho efectivo, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

ANEXO II

Tabela salarial (a)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Chefe de serviços	52 950\$00
II	Contabilista Chefe de divisão	50 750\$00
III	Programador	49 000\$000
IV	Chefe de secção Secretário (a) Guarda-livros..... Correspondente em línguas estrangeiras.....	44 200\$00
V	Ajudante de guarda-livros	43 100\$00
VI	Caixa..... Primeiro-escriturário Operador mecanográfico de 1.ª ...	42 000\$00
VII	Segundo-escriturário..... Operador mecanográfico de 2.ª	40 600\$00
VIII	Terceiro-escriturário	38 900\$00
IX	Cobrador de 1.ª.....	39 600\$00

Níveis	Categorias	Remunerações
X	Cobrador de 2. ^a	38 300\$00
XI	Telefonista de 1. ^a	38 750\$00
XII	Telefonista de 2. ^a	37 100\$00
XIII	Contínuo de 1. ^a	34 700\$00
XIV	Contínuo de 2. ^a	32 250\$00
XV	Estagiário do 2. ^o ano	32 250\$00
	Dactilógrafo do 2. ^o ano	
XVI	Estagiário do 1. ^o ano	28 200\$00
	Dactilógrafo do 1. ^o ano	
XVII	Paquete de 16/17 anos	17 500\$00
XVIII	Paquete de 14/15 anos	14 000\$00

(a) A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro 1985 a 31 de Dezembro de 1985.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1985.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal.

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Depositado em 3 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 172/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro-Sul de Portugal, a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

(Artigo de revisão)

No CCT celebrado entre, por um lado, a Federação Nacional dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo, agora designada de Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal (FSIHTP), e, por outro lado, a Associação dos Restaurantes e Similares do Centro-Sul de Portugal (ARSCSP), a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1978, e 9, de 8 de Março de 1979, com as alterações nele introduzidas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 9, de 6 de Março de 1981, 9, de 8 de Março de 1982, 9, de 8 de Março de 1983, e 9, de 8 de Março de 1984, são pelo presente instrumento de revisão introduzidas as alterações seguintes:

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes

e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 1.ª-A

(Área)

1 — A área de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A representação da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares nesta convenção circunscreve-se aos distritos de Beja, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Castelo Branco, Évora, Faro e Leiria.

Cláusula 2.ª

(Classificação dos estabelecimentos)

1 — Para todos os efeitos deste contrato as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos.

Grupo A:

- Casinos;
- Restaurantes e similares de luxo;
- Clubes de 1.ª classe;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras).

Grupo B:

- Restaurantes e similares de 1.ª classe;
- Clubes de 2.ª classe;
- Parques de campismo de 4 estrelas.

Grupo C:

- Restaurantes e similares de 2.ª classe;
- Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas.

Grupo D:

- Restaurantes e similares de 3.ª classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo; cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se quanto a estes o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

4 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie de categoria dos especificados no grupo D, não empregam mais de 5 trabalhadores; considerando-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferirem uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

5 — Para os efeitos do n.ºs 3 e 4 recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

6 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

7 — Aos trabalhadores das salas de bingo serão aplicáveis as tabelas salariais do anexo I, consoante o número de lugares.

Cláusula 77.ª

(Abono para falhas)

1 — Os controladores-caixas, que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 1450\$, de 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985, e de 1550\$, de 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985, para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

2 — (Redacção igual à vigente.)

Cláusula 85.ª

(Prémio de conhecimento de línguas)

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que, no exercício das suas funções, utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 1700\$, de 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985, e de 1800\$, de 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985, mensais, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 e 3 — (Redacção igual à vigente.)

Cláusula 92.ª

(Valor pecuniário da alimentação)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, para todos os efeitos desta convenção, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

		De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985
A	Refeições completas/mês.....	1 450\$00	1 550\$00
B	Refeições avulsas:		
	Pequeno-almoço	28\$00	30\$00
	Ceia simples.....	55\$00	60\$00
	Almoço, jantar e ceia completa	135\$00	145\$00

2 — (Igual à redacção vigente.)

- a) 2950\$, de 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985, e 3150\$, de 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985, para os trabalhadores dos estabelecimentos classificados de pas-

telarias, cafés e demais estabelecimentos similares;

b)

3 — (Igual à redacção vigente.)

Cláusula 99.^a

(Retribuição mínima dos «extras»)

1 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras» serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Categorias	De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985
Chefe de mesa	1 850\$00	2 000\$00
Chefe de <i>barman</i>	1 850\$00	2 000\$00
Chefe de pasteleiro	1 850\$00	2 000\$00
Chefe de cozinheiro	1 850\$00	2 000\$00
Primeiro-cozinheiro	1 650\$00	1 750\$00
Primeiro-pasteleiro	1 650\$00	1 750\$00
Empregado de mesa e bar	1 450\$00	1 550\$00
Quaisquer outros profissionais	1 450\$00	1 550\$00

ANEXO I

A) Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e demais estabelecimentos similares.

De 1 de Outubro de 1984 a 31 de Dezembro de 1985

Grupos	A		B		C		D		PE	
	De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985	De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985	De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985	De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985	De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985
XI.....	43 400\$00	46 000\$00	40 950\$00	43 450\$00	40 000\$00	42 400\$00	34 750\$00	36 850\$00	34 350\$00	36 450\$00
X.....	35 750\$00	37 900\$00	34 350\$00	36 450\$00	33 450\$00	35 450\$00	28 200\$00	29 900\$00	27 600\$00	29 300\$00
IX.....	32 450\$00	34 450\$00	31 400\$00	33 350\$00	29 900\$00	31 750\$00	25 600\$00	27 150\$00	25 200\$00	26 750\$00
VIII.....	29 400\$00	31 200\$00	28 600\$00	30 350\$00	27 800\$00	29 500\$00	23 300\$00	24 750\$00	23 100\$00	24 500\$00
VIII.....	26 950\$00	28 550\$00	26 700\$00	28 350\$00	25 200\$00	26 750\$00	21 600\$00	22 900\$00	21 050\$00	22 350\$00
VI.....	24 000\$00	25 450\$00	23 500\$00	24 900\$00	22 700\$00	24 050\$00	19 300\$00	20 450\$00	19 000\$00	20 150\$00
V.....	22 100\$00	23 450\$00	21 450\$00	22 800\$00	20 500\$00	21 750\$00	17 700\$00	18 750\$00	17 400\$00	18 450\$00
IV.....	20 200\$00	21 450\$00	19 700\$00	20 900\$00	19 000\$00	20 150\$00	17 150\$00	18 200\$00	16 750\$00	17 800\$00
III.....	16 850\$00	17 900\$00	16 750\$00	17 800\$00	15 950\$00	16 900\$00	14 950\$00	15 900\$00	14 750\$00	15 650\$00
II.....	14 350\$00	15 200\$00	14 050\$00	14 900\$00	13 350\$00	14 200\$00	12 550\$00	13 300\$00	12 350\$00	13 100\$00
I.....	11 500\$00	12 200\$00	11 450\$00	12 150\$00	10 950\$00	11 600\$00	10 150\$00	10 750\$00	9 850\$00	10 450\$00

Notas às tabelas constantes da alínea B):

- 1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 2 — Os trabalhadores de fabrico de pasteleria dos estabelecimentos de 3.ª classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.
- 3 — O chefe/mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pasteleria, será remunerado pelo nível atribuído ao chefe de cozinha.
- 4 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numeração, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.
- 5 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.
- 6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrarem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores para efeitos de remunerações igualados ao nível respectivo.
- 7 — A idade mínima de admissão para as secções de copa e limpeza é de 18 anos.
- 8 — Os retroactivos poderão ser pagos em 4 prestações iguais, mensais e sucessivas, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente convenção, desde que o pagamento total imediato não se mostre possível para as empresas.

D) Níveis de remuneração para os trabalhadores abrangidos pelas tabelas da alínea B):

Nível XI:

Director de restaurante.
Chefe de cozinha.
Analista de informática.
Assistente de direcção.
Director artístico.
Director comercial.
Director de produção (*food and Beverage*).
Director de serviços administrativos.
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe mestre pasteleiro.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.
Chefe de pessoal.
Contabilista.
Desenhador projectista.
Programador de informática.

Nível IX:

Chefe de *barmen*.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de controle.
Chefe de mesa.
Chefe de *snack*.
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado (restaurantes e similares).
Encarregado (cantinas e refeitórios).
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Chefe de secção (escritório).
Desenhador com 6 ou mais anos.
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado de electricista.
Encarregado-fogueiro.
Encarregado metalúrgico.
Guarda-livros.
Medidor orçamentista coordenador.
Programador mecanográfico.
Tesoureiro.

Nível VIII:

Chefe de balcão.
Escanção.
Pasteleiro de 1.^a
Subchefe de mesa.
Caixa.
Controlador.
Chefe de *bowling*.
Chefe de equipa (construção civil, de electricista ou de metalúrgicos).
Correspondente em línguas estrangeiras.
Educadora de infância-coordenadora.
Enfermeiro.
Encarregado de telefones.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Mestre (marítimo).

Medidor orçamentista com 6 ou mais anos.
Monitor de animação e desportos.
Operador de computador.
Operador mecanográfico.
Primeiro escriturário.
Secretário de direcção.

Nível VII:

Barman/barmaid de 1.^a
Chefe de geladaria.
Chefe de cafetaria.
Chefe de *self-service*.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de balcão de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack* de 1.^a
Governante de rouparia e ou lavandaria.
Oficial cortador.
Pasteleiro de 2.^a
Ajudante de guarda-livros.
Amassador.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro em geral de 1.^a
Cobrador.
Desenhador entre 3 e 6 anos.
Educadora de infância.
Encarregado de parque de campismo.
Estagiário operador de computador.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Estofador de 1.^a
Estucador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fogueiro de 1.^a
Forneiro.
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de frios ou ar condicionado de 1.^a
Medidor orçamentista entre 3 e 6 anos.
Motorista.
Oficial electricista.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de registo de dados.
Operador de *telex*.
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Segundo-escriturário.
Telefonista de 1.^a

Nível VI:

Barman/barmaid de 2.^a
Cafeteiro.
Cavista.
Chefe de copa.
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Disk-jockey.
Empregado de balcão de 2.^a
Empregado de *bowling*.
Empregado de gelados.
Empregado de mesa de 2.^a
Empregado de mesa/balcão de *self-service* com 2 ou mais anos.
Empregado de *snack* de 2.^a
Florista.
Marcador de jogos.

Pasteleiro de 3.^a
 Aspirante amassador.
 Aspirante de forneiro.
 Assador/grelhador.
 Auxiliar de educação.
 Banheiro nadador-salvador.
 Caixa de balcão (comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro em geral de 2.^a
 Conferente (comércio)
 Desenhador até 3 anos.
 Empregado de armazém.
 Encarregado de jardim.
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estucador de 2.^a
 Fogueiro de 2.^a
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Manipulador/ajudante de padaria.
 Massagista de estética.
 Mecânico de frios ou ar condicionado de 2.^a
 Medidor orçamentista até 3 anos.
 Operário polivalente.
 Operário de máquinas auxiliares.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pré-oficial electricista.
 Telefonista de 2.^a
 Terceiro escriturário.
 Tratador/conservador de piscinas.

Nível v:

Bagageiro com 3 ou mais anos.
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* até 2 anos.
 Engomador controlador.
 Encarregado de limpeza.
 Encarregado de vigilantes.
 Estagiário de *barman* com mais de 1 ano ⁽³⁾.
 Estagiário de controlador com mais de 1 ano ⁽³⁾.
 Estagiário de cozinheiro com mais de 2 anos ⁽³⁾.
 Estagiário de pasteleiro com mais de 2 anos ⁽³⁾.
 Jardineiro.
 Ajudante de despenseiro ou de cavista.
 Ajudante de electricista.
 Ajudante de motorista.
 Bilheteiro.
 Caixeiro de 3.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda de parque de campismo.

Operador heliográfico do 2.^o ano.
 Tirocinante técnico de desenho do 2.^o ano.
 Vigia de bordo.
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

Nível IV:

Copeiro com 2 ou mais anos.
 Costureira.
 Empregada de limpeza.
 Empregada de refeitório.
 Engomador.
 Engraxador.
 Estagiário de *barman* do 1.^o ano ⁽³⁾.
 Estagiário de controlador do 1.^o ano ⁽³⁾.
 Estagiário de cozinheiro até 2 anos ⁽³⁾.
 Estagiário de hotelaria, restaurantes e similares até 1 ano ⁽³⁾.
 Estagiário de pasteleiro até 2 anos ⁽³⁾.
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
 Porteiro de serviço.
 Roupeiro.
 Vigilante.
 Caixeiro-ajudante.
 Chegador do 3.^o ano.
 Empregado de balneários.
 Estagiário de escriturário do 2.^o ano.
 Lavador.
 Tirocinante técnico de desenho do 1.^o ano.

Nível III:

Aprendiz de hotelaria, restaurante e similares com 18 ou mais anos, do 2.^o ano ⁽²⁾.
 Copeiro até 2 anos.
 Mandarete com 18 ou mais anos.
 Caixeiro praticante.
 Chegador do 2.^o ano.
 Dactilógrafo do 1.^o ano.
 Estagiário de escriturário do 1.^o ano.
 Guarda de lavabos.
 Guarda de vestiário.
 Moço de terra.
 Praticante de armazém.
 Praticante de metalúrgico.

Nível II:

Aprendiz de hotelaria, restaurante e similares com 18 ou mais anos, do 1.^o ano ⁽²⁾.
 Aprendiz de hotelaria, restaurante e similares com menos de 18 anos, do 2.^o ano ⁽¹⁾.
 Chegador do 1.^o ano.
 Praticante de banheiro nadador-salvador.

Nível I:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos, do 1.^o ano ⁽¹⁾.
 Mandarete com menos de 18 anos.

E) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remuneração para os trabalhadores das salas de bingo:

Níveis	Categorias	Sala com 500 ou mais lugares		Sala de 200 a 500 lugares		Sala com menos de 200 lugares	
		I	II	I	II	I	II
A	Chefe de sala	80 500\$00	85 400\$00	63 250\$00	67 100\$00	51 750\$00	54 900\$00

Níveis	Categorias	Sala com 500 ou mais lugares		Sala de 200 a 500 lugares		Sala com menos de 200 lugares	
		I	II	I	II	I	II
B	Subchefe de sala	57 500\$00	61 000\$00	49 450\$00	52 500\$00	40 250\$00	42 700\$00
C	Técnico de electrónica	55 200\$00	58 600\$00	47 150\$00	50 050\$00	37 950\$00	40 300\$00
D	Caixa	40 250\$00	42 700\$00	33 350\$00	35 400\$00	29 900\$00	31 750\$00
E	Caixa auxiliar volante	34 500\$00	36 600\$00	29 900\$00	31 750\$00	24 150\$00	25 650\$00
	Controlador de entradas						
F	Contínuo	29 900\$00	31 750\$00	27 600\$00	29 300\$00	20 700\$00	22 000\$00
	Porteiro						

I) De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Junho de 1985.

II) De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985.

Artigo 2.º

(Vigência e revisão)

a) O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigorará pelo prazo de 15 meses contados a partir de 1 de Outubro de 1984, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

b) A denúncia poderá ser feita, decorridos 13 meses sobre a data referida na alínea anterior.

c) A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

d) As contrapartes deverão enviar, às partes denunciantes, uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

e) As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

f) As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil, após o termo dos prazos referidos nas alíneas anteriores.

g) As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10 dias, mediante acordo das partes.

h) Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

i) Da proposta e contraproposta serão enviadas fotocópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Artigo 3.º

(Regulamentação em vigor)

As demais cláusulas, anexos e disposições mantêm-se em vigor nos termos e prazos fixados no CCT ora revisto.

Lisboa, 11 de Abril de 1985.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal:

José Fernando Nunes Barata.
António Manuel de Almeida Campos.

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

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

Depositado em 3 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 173/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel
e a Feder. dos Sînd. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outras — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela ANIECA — Escolas de Ensino de Condução Automóvel e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — *(Igual ao texto em vigor.)*

2 — *(Igual ao texto em vigor.)*

3 — *(Igual ao texto em vigor.)*

4 — A tabela salarial e outra matéria pecuniária produzirão efeitos de 1 de Fevereiro de 1985 a 31 de Janeiro de 1986.

Cláusula 32.^a

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório, discriminados no n.º 3, terão direito a uma diuturnidade de 900\$ de 3 em 3 anos, até ao limite de 5, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — *(Igual ao texto em vigor.)*

3 — *(Igual ao texto em vigor.)*

Cláusula 38.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório, com funções de tesoureiro e caixa, e os trabalhadores-cobradores receberão a título de abono para falhas a quantia mensal de 1200\$.

2 — *(Igual ao texto em vigor.)*

Cláusula 39.^a

(Refeições)

1 — *(Igual ao texto em vigor.)*

Almoço — 400\$;

Jantar — 400\$;

Pequeno-almoço — 110\$;

2 — *(Igual ao texto em vigor.)*

Cláusula 40.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

(Igual ao texto em vigor.)

a) *(Igual ao texto em vigor.)*

b) *(Igual ao texto em vigor.)*

c) A subsídio de deslocação no montante de 120\$ e 240\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

Artigo 23.º

1 — É fixado em 75\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — *(Igual ao texto em vigor.)*

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório.....	44 460\$00
II	Chefe de departamento/serviços ou divisão Contabilista Tesoureiro Programador mecanográfico	40 680\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros.....	36 600\$00
IV	Secretário de direcção Escriturário principal Correspondente em línguas estrangeiras	33 600\$00
V	Escriturário de 1. ^a Caixa Operador mecanográfico Electricista com mais de 3 anos Oficial de 1. ^a	32 040\$00
V-A	Intrutor	29 160\$00
VI	Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Cobrador Oficial de 2. ^a Electricista com menos de 3 anos ... Preparador-verificador mecanográfico	29 040\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Telefonista	27 060\$00
VIII	Contínuo mais de 21 anos..... Porteiro.....	27 060\$00
IX	Estagiário do 3.º ano	25 200\$00
	Dactilógrafo do 3.º ano	
X	Contínuo com menos de 21 anos.... Estagiário do 2.º ano	22 380\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
XI	Dactilógrafo do 1.º ano	20 280\$00
	Estagiário do 1.º ano	
XII	Paquete de 17 anos	16 860\$00
XIII	Paquete de 16 anos	15 720\$00
XIV	Paquete de 15 anos	14 100\$00

Notas

Aos instrutores que ministrem lições práticas de automóveis pesados será atribuível uma ajuda de custo no montante de 20\$ por cada hora efectivamente dada.

Os intrutores que desempenhem funções de directores técnicos de escolas de condução têm direito a um subsídio de função no montante de 2400\$ mensais, enquanto exercerem essa função.

Lisboa, 15 de Abril de 1985.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Eduardo Travassos Pereira.

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

Eduardo Travassos Pereira.

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

Eduardo Travassos Pereira.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

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

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Lisboa, 12 de Abril de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 17 de Abril de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 6 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 174/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial

Cláusula 1.ª
 (Área e âmbito)

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Cláusula 2.ª
 (Vigência e denúncia)

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela de remunerações mínimas mensais produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985 e até 31 de Dezembro de 1985, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Novembro de 1985.

3 — A tabela de remunerações mínimas mensais que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Chefe de escritório Chefe de serviços	41 100\$00
2	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Técnico de contas Contabilista	40 400\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros	38 500\$00
4	Programador Correspondente em línguas estrangeiras	35 400\$00
	Primeiro-escriturário Caixa	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
5	Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador mecanográfico de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	32 500\$00
6	Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a	30 800\$00
7	Terceiro-escriurário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Contínuo.....	28 900\$00
8	Estagiário para as profissões de escriurário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador Dactilógrafo Porteiro Guarda	23 000\$00
9	Servente de limpeza	18 100\$00
10	Paquete de 16/17 anos	14 800\$00
11	Paquete de 14/15 anos	12 500\$00

Nota. — Mantém-se em vigor a restante matéria não contemplada na presente revisão.

Porto, 8 de Abril de 1985.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

António Bernardo C. Mesquita.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai ser assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 16 de Abril de 1985. —
Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 7 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 175/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 3.ª

(Vigência)

2 — A duração deste CCT conta-se, para todos os efeitos, a partir de 1 de Janeiro de 1985.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

A) Indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio

Grupo	Categorias profissionais	Tabela A — Moagens com mais de 5 trabalhadores	Tabela B — Moagens com 5 ou menos de 5 trabalhadores
1	Moleiro	24 000\$00	19 450\$00
2	Ajudante de moleiro	23 000\$00	19 400\$00
	Fiel de armazém		
3	Condutor de máquinas	21 300\$00	19 350\$00
	Ensacador-pesador		
4	Auxiliar de laboração	20 750\$00	19 300\$00
	Guarda ou porteiro		
5	Encarregada	19 600\$00	19 250\$00
6	Empacotadeira	19 300\$00	19 200\$00

B) Indústria de torrefação de café

Grupo	Categorias profissionais	Tabela A — Grupo industrial A	Tabela B — Grupos industriais B e C
1	Encarregado geral	32 500\$00	29 000\$00
2	Encarregado de secção	28 200\$00	25 850\$00
	Fiel de armazém		
	Provador de café		
3	Torrefactor	26 200\$00	24 100\$00
	Operador <i>centri-therm</i>		
	Operador de moinhos		
	Operador de lotes		
	Operador de extracção de café e produtos solúveis		
	Operador de secagem de café e produtos solúveis		
	Operador de linha de embalagem		
4	Operador de máquinas de limpeza de café	24 500\$00	22 000\$00
	Auxiliar de torrefactor		
	Auxiliar de extracção		
	Auxiliar de secagem		
	Auxiliar de linha de embalagem		
	Auxiliar de laboração		
5	Encarregada	20 900\$00	20 250\$00
6	Empacotadeira ou embaladeira	20 000\$00	19 500\$00
	Distribuidora		
	Servente		

As empresas compreendidas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às do grupo A para efeitos de pagamento das remunerações mínimas para estas últimas, desde que se prove a capacidade económica e financeira das empresas para o poderem fazer, conforme o estipulado neste contrato.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1985.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Torrefactores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 176, nos termos do artigo 24.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a TAP — Air Portugal, E. P.,
e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra)**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal)

1 — Após a assinatura das partes, a aprovação tutelar e a publicação nos termos da cláusula 3.^a, o presente acordo obriga, por um lado, a TAP, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do pessoal actualmente não sindicalizado ou enquadramento do já sindicalizado em sindicato não outorgante não poderá afectar os deveres e os direitos consagrados pelo presente acordo.

Cláusula 2.^a

(Âmbito territorial)

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

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

3 — As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente por prazo superior a 90 dias reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 65.^a, sobre cujo conteúdo decidirá a comissão de relações de trabalho.

Cláusula 3.^a

(Publicação e entrada em vigor)

1 — O presente acordo entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá todas as convenções colectivas anteriores que naquela data se apliquem às relações entre a TAP e os trabalhadores por ele abrangidos.

2 — As partes diligenciarão no sentido de as próximas tabelas salariais entrarem em vigor no dia seguinte ao do termo da vigência mínima obrigatória da tabela anterior.

3 — Para efeitos desta cláusula entende-se por data da publicação a data da distribuição do referido *Boletim*.

Cláusula 4.^a

(Vigência e revisão)

1 — O período de vigência deste AE é de 2 anos, sendo a tabela salarial revista anualmente.

2 — A parte que pretenda a revisão deverá apresentar a sua proposta decorridos que sejam 20 ou 10 meses, conforme se trate, respectivamente, da revisão do clausulado geral ou das tabelas salariais.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretende alterar.

4 — Para os efeitos desta cláusula considera-se como parte, por um lado, a TAP e, por outro, qualquer dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo do disposto na lei quanto às empresas públicas.

CAPÍTULO II

**Admissões, preenchimento de vagas
e carreiras profissionais**

SECÇÃO I

**Seleção, admissão e formação
e quadros de pessoal**

Cláusula 5.^a

(Habilitações mínimas)

1 — 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, formação profissional e o que estiver estabelecido no acordo complementar de carreiras profissionais.

2 — Quando se verificarem condições especiais, devidamente fundamentadas perante o sindicato que abranja a categoria respectiva, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa categoria profissional, sendo factor a considerar, especialmente, o facto de o candidato a admitir haver adquirido qualificação e experiências específicas ao serviço da TAP ou de empresas do mesmo sector de actividade.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável às categorias profissionais cujo desempenho esteja condicionado por lei à obtenção de um título académico ou à posse de carteira profissional.

Cláusula 6.^a

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 7.^a

(Admissão de pessoal estrangeiro)

1 — Os trabalhadores da empresa são portugueses, podendo, todavia, observadas as disposições legais aplicáveis, ser admitidos trabalhadores estrangeiros para

prestação de serviço desde que não existam no quadro da TAP trabalhadores com qualificação necessária, justificando tal facto perante os sindicatos com âmbito de representação adequado.

2 — A admissão de trabalhadores estrangeiros será sempre feita por contratos de trabalho a prazo, a elaborar de harmonia com as disposições legais aplicáveis.

3 — Sempre que se verifique a situação prevista nos números anteriores e se anteveja a necessidade de preenchimento definitivo do lugar, a empresa obriga-se a iniciar imediatamente a qualificação de pessoal português, que substituirá o pessoal estrangeiro, à medida que se extinguam os respectivos contratos de trabalho.

4 — O pedido de autorização a apresentar, nos termos de regulamentação aplicável, às autoridades competentes será acompanhado do parecer que o sindicato entenda emitir.

5 — O parecer a que alude o número anterior deverá ser entregue à TAP no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da justificação referida no n.º 1, findos os quais e na falta de resposta, poderá aquela dar seguimento ao pedido de autorização.

6 — A contratação de pessoal estrangeiro, nos termos desta cláusula, entende-se sem prejuízo de normas de reciprocidade ajustadas entre Portugal e o país da nacionalidade do trabalhador a contratar.

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

1 — Para todos os trabalhadores admitidos pela TAP com contratos sem prazo haverá os seguintes períodos de experiência, sem prejuízo do disposto como regulamentação específica nas carreiras profissionais:

- a) Licenciados e bacharéis (linha de especialização superior) — 6 meses;
- b) Níveis 7 e seguintes — 3 meses;
- c) Níveis 2 a 6 — 2 meses;
- d) Nível 1 — 15 dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 9.^a

(Preenchimento de vagas e condições de preferência)

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 e de harmonia com o acordo complementar de carreiras profissionais.

2 — Na falta de candidatos nas condições previstas no n.º 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a prazo.

3 — Haverá lugar a recrutamento externo quando não existam candidaturas internas, quando as mesmas sejam insuficientes ou em desconformidade com os pré-requisitos fixados e ainda quando os candidatos aprovados não sejam em número suficiente para as necessidades da empresa.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores a TAP obriga-se a divulgar, de forma adequada, a data de abertura do concurso, os programas de 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 — No recrutamento interno terão prioridades os candidatos oriundos da mesma linha de carreira e, dentro desta, os do órgão onde se situa a vaga, desde que satisfaçam os requisitos exigidos pela função em causa e pela ordem de classificação no processo de selecção.

Quando a vaga não for preenchida pela aplicação do estipulado no parágrafo anterior, serão preferidos os candidatos pela ordem de classificação no processo de selecção.

Em caso de igualdade de condições, serão preferidos os candidatos segundo a seguinte ordem:

- a) Os da mesma área de actividade;
- b) Os mais antigos e, dentro destes, os de mais idade;
- c) Os de menor remuneração.

6 — Não haverá lugar a prestação de provas, salvo se a empresa assim o julgar conveniente, para preenchimento de vagas nos níveis 16 e superiores.

7 — O estatuído nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo do disposto na cláusula 14.^a

Cláusula 10.^a

(Prestação de provas)

Em caso de prestação de provas profissionais (teóricas ou práticas) para admissão na empresa, poderá a comissão de trabalhadores, se o desejar, acompanhar o processo, tendo em vista averiguar da correcta aplicação dos critérios de selecção e do respeito, nas admissões, da ordem das classificações obtidas.

Cláusula 11.^a

(Seleção, avaliação e formação)

1 — Quando houver lugar a concursos nos termos da cláusula 9.^a, podem os mesmos compreender provas de selecção e avaliação e ser precedidos ou não de cursos de formação.

2 — Não há lugar ao disposto no número anterior nas admissões para as categorias de servente, servente de limpeza, bagageiro, contínuo e guarda.

3 — Poderá a TAP dispensar de provas de avaliação ou selecção e formação os candidatos habilitados com curso superior ou médio, desde que se candidatem a funções para que se repute bastante o diploma e currículo apresentados.

4 — Durante os cursos de formação e ou prestação de provas, os candidatos que já sejam trabalhadores da TAP manterão:

- a) A sua retribuição mínima, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição aos candidatos não trabalhadores da TAP, se esta for superior;
- b) A sua antiguidade na empresa;
- c) A categoria e funções anteriores e a respectiva antiguidade, na hipótese de não obterem aprovação nos cursos ou provas a que se refere o n.º 1.

Cláusula 12.^a

(Contratos a prazo)

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a quanto à contratação de trabalhadores estrangeiros, os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos ao respectivo regime legal, ao disposto na presente cláusula e ao presente neste acordo para os contratos sem prazo, em tudo quanto lhes for aplicável.

2 — A empresa só poderá celebrar contratos a prazo para fazer face a situações especiais, que envolvam necessidade de prestação de trabalho temporário, nomeadamente resultantes de períodos de ponta ou de impedimentos prolongados.

3 — É vedado à empresa celebrar contratos a prazo quando estes se destinem a suprir deficiências do normal funcionamento dos serviços resultantes do não preenchimento de vagas existentes nos respectivos quadros orgânicos.

4 — Os contratos a prazo apenas poderão ser sucessivamente renovados até ao máximo de 18 meses, passando a ser considerados, depois daquele limite, como contratos sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições legais e convencionais que regulam o contrato sem prazo.

6 — Os contratos a prazo deverão constar de documento escrito e assinado pelas partes interessadas, conter a identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalho, local da sua prestação, data do início e termo de vigência.

7 — No caso de contratos para vigorarem por prazo inferior a 6 meses, deles deverão constar as circunstâncias especiais que determinam a sua celebração.

8 — Os contratos deverão ser elaborados em triplicado, cabendo um exemplar à empresa, outro ao trabalhador e outro à comissão de trabalhadores.

9 — A inobservância do disposto no n.º 6 transforma o contrato a prazo em contrato sem prazo.

10 — Os contratos caducam no termo do prazo acordado, desde que a empresa comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de os não renovar.

11 — Salvo durante o período experimental, ou quando exista justa causa de rescisão, é vedado à empresa substituir um trabalhador contratado a prazo por um outro também contratado a prazo, desde que se mantenham as condições que determinaram a celebração do primeiro contrato.

12 — Os quadros orgânicos serão obrigatoriamente alterados tendo em vista a sua compatibilização com as novas realidades quando se verifique o recurso a contratos a prazo num dado serviço por período superior a 18 meses.

Cláusula 13.^a

(Recurso a agências de colocação de trabalhadores)

A TAP não recorrerá à utilização de mão-de-obra de agências de colocação de trabalhadores.

Cláusula 14.^a

(Preenchimento de vagas e condições de preferência na linha hierárquica)

1 — Cabe à TAP preencher os lugares de chefia por trabalhadores pertencentes ao seu quadro de pessoal permanente e, preferencialmente, de categoria imediatamente inferior e pertencentes ao mesmo serviço.

2 — Em caso de igualdade na classificação no processo de selecção, dar-se-á preferência aos trabalhadores com:

- a) Maior antiguidade na categoria;
- b) Maior antiguidade na empresa.

3 — Na impossibilidade de observância do disposto no n.º 1, por inexistência de candidatos com o perfil adequado, poderá a empresa recorrer a recrutamento externo, seguindo processo de selecção idêntico e justificando a situação perante a comissão de trabalhadores.

Cláusula 15.^a

(Quadros de pessoal)

1 — A TAP remeterá a cada sindicato, no prazo legal, cópia do mapa do pessoal que, por lei, esteja obrigada a enviar ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, afixando nos locais de trabalho e pelo período de 45 dias uma outra cópia, para efeitos de reclamação por qualquer trabalhador.

2 — Não existindo a disposição legal referida, a TAP remeterá aos sindicatos, no decorrer do 1.º trimestre de cada ano, relação nominal dos seus trabalhadores, contendo os seguintes elementos individuais:

- Nome;
- Número TAP;
- Categoria profissional;
- Datas de admissão e da última evolução salarial;
- Retribuição mensal.

3 — Se após o envio dos mapas referidos nos números anteriores entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo da sua vigência.

Cláusula 16.^a

(Qualificação profissional)

A TAP obriga-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentaram curso de especialização por exigência da TAP, com aproveitamento.

SECÇÃO II

Categorias profissionais e enquadramentos

Cláusula 17.^a

(Categorias profissionais — Níveis de enquadramento, definições e conceitos)

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

- a) Esquema de carreiras profissionais: sistema que, assentando fundamentalmente nas categorias profissionais e funções, define as linhas orientadoras da evolução profissional do trabalhador;
- b) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- c) Função: conjunto de tarefas convergentes à consecução de determinado resultado;
- d) Tarefa: acção integrada numa função, que requer um esforço físico e ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- e) Nível de enquadramento: posição relativa de cada categoria profissional, de acordo com os anexos n.º 1 e n.º 2;
- f) Escalão: posição relativa na tabela salarial, dentro de cada nível de enquadramento;
- g) Classe ou grau: situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

Cláusula 18.^a

(Categorias profissionais)

1 — Todo o trabalhador da TAP, E. P., deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste acordo, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das nele previstas, sem prejuízo da progressão que eventualmente cada trabalhador venha a ter.

2 — É da competência do conselho de gerência a nomeação e exoneração dos titulares de funções da linha hierárquica dos níveis 16 e superiores que, se exonerados, poderão passar para as linhas técnico-funcional ou de especialização superior, ficando, pelo menos, no mesmo nível de enquadramento.

Cláusula 19.^a

(Níveis de enquadramento)

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente acordo são distribuídas em níveis, tendo por

base as exigências das tarefas desempenhadas e formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e ou mental.

Cláusula 20.^a

(Novas categorias profissionais)

1 — A pedido das entidades outorgantes poderão ser criadas novas categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste acordo, 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, data a partir da qual se produzirão os respectivos efeitos.

2 — O disposto na parte final do n.º 1 é aplicável ao respectivo enquadramento.

Cláusula 21.^a

(Princípio geral de enquadramento da primeira linha de chefia)

A primeira linha de chefia (chefe de equipa, chefe de grupo, supervisor, mestre de oficina, TMA-mestre e TMA-chefe de mecânicos), será enquadrada 2 níveis acima das categorias profissionais em cada momento providas e dela dependentes hierarquicamente, excluindo-se os técnicos qualificados, qualquer que seja o seu nível de enquadramento.

Cláusula 22.^a

(Colocação nos escalões da tabela salarial)

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas obrigatoriamente para o escalão inicial do respectivo nível ou primeira posição da carreira profissional.

2 — Às admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento interno aplica-se o disposto na cláusula 24.^a

3 — O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, no recrutamento externo, e em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente, devendo nestes casos ser fornecida previamente ao sindicato respectivo a devida fundamentação.

Cláusula 23.^a

(Mudança de categoria profissional)

1 — Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações literárias que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria que pretende ocupar, sem prejuízo da regulamentação específica das carreiras profissionais.

2 — Sempre que um trabalhador mude de uma categoria profissional para outra do mesmo nível salarial, manterá, em termos de evolução, a antiguidade, o escalão e o nível da categoria originária, sem prejuízo do estipulado no esquema da carreira profissional em que vai ser integrado quanto aos restantes requisitos específicos exigidos para a progressão.

3 — Quando a mudança de categoria profissional conduzir a diferente nível salarial superior, a integração será efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula 24.ª

4 — A integração dos trabalhadores na linha de especialização superior nos termos do n.º 1, efectuar-se-á no primeiro escalão salarial do valor superior ao valor da retribuição que o trabalhador vinha auferindo.

5 — A evolução dos trabalhadores integrados nos termos do número anterior processar-se-á logo que atinjam a necessária antiguidade na carreira.

Cláusula 24.ª

(Mudança de nível salarial)

1 — A mudança de nível salarial poderá ocorrer por:

- a) Mudança de categoria profissional a que corresponde nível salarial superior;
- b) Mudança de classe ou grau dentro da mesma categoria;
- c) Promoção na linha hierárquica.

2 — Sempre que haja mudança de nível salarial ao abrigo do disposto na alínea a) do número anterior, observar-se-ão as seguintes regras de integração:

a) Ao trabalhador será atribuída a classe ou grau menor da nova categoria profissional, evoluindo nesta de acordo com o estabelecido na carreira profissional.

Findo o período de adaptação na nova categoria, o trabalhador será, a seu requerimento, submetido a exame, tendo em vista a classificação noutra classe de evolução semiautomática, consentânea com a sua remuneração;

b) Ao trabalhador será atribuída a remuneração do nível e escalão menor da nova categoria a que corresponda um valor superior ao auferido no momento da integração;

c) O trabalhador beneficiará da evolução salarial a que teria direito na categoria de que é oriundo, se essa evolução conduzir a salário superior ao da integração nos termos da alínea b);

d) O trabalhador que, por aplicação das alíneas b) e ou c) fique sobrerremunerado, manterá as actualizações salariais por efeito das revisões do AE;

e) A diferença entre a remuneração anteriormente auferida e a resultante da aplicação da alínea b) manter-se-á como diferencial pagável no decurso do período de adaptação na nova categoria;

f) O previsto nas alíneas a) e c) só será aplicável uma vez, após o ingresso na nova categoria.

3 — Sempre que haja lugar a mudança de nível salarial ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-ão as disposições contidas nos n.ºs 4, 5 e 7 da cláusula 25.ª

Cláusula 25.ª

(Evolução nos escalões A a D da tabela salarial e nas classes profissionais)

1 — A mudança de escalão salarial, em cada nível, de A a D processar-se-á automaticamente, logo que, em cada escalão, se completarem 3 anos de permanência.

2 — Nas categorias profissionais sem-classes, a evolução de A a D processar-se-á nos termos referidos no número anterior.

3 — Nas categorias profissionais com duas ou mais classes, a mudança de classes efectuar-se-á de acordo com os n.ºs 4, 5 e 6 desta cláusula e do acordo complementar de carreiras, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.

4 — Nas categorias profissionais com classes designadas por 3.ª, 2.ª e 1.ª ou iniciado, especialista e sénior ou ainda 2.ª e 1.ª, haverá evolução automática, nos termos mencionados no n.º 1, e mudança de nível salarial nos seguintes termos:

- a) Categorias com 3.ª, 2.ª e 1.ª classes ou de iniciado, especialista e sénior — o acesso de 3.ª a 2.ª ou de iniciado a especialista, de 2.ª a 1.ª ou de especialista a sénior, far-se-á ao fim de 3 anos de permanência em cada classe, sem prejuízo do disposto no n.º 8;
- b) Categorias com 2.ª e 1.ª classes — o acesso de 2.ª a 1.ª classe far-se-á ao fim de 6 anos, igualmente sem prejuízo do disposto no n.º 8.

5 — Nas categorias com classes designadas por C, B e A ou B e A, haverá evolução automática nos termos mencionados no n.º 1 e mudança de nível salarial nos seguintes termos:

- a) Categorias com classes C, B e A — o acesso de C a B e deste a A far-se-á ao fim de 3 anos de permanência em cada classe, sem prejuízo do disposto no n.º 8;
- b) Categorias com classes B e A — o acesso far-se-á ao fim de 6 anos, igualmente sem prejuízo do disposto no n.º 8.

6 — Nas categorias da linha funcional técnica designadas por I, II, III, IV e V, a evolução dependerá das funções desempenhadas, da existência de vagas e da avaliação do desempenho.

7 — A mudança de nível de enquadramento ou de posição salarial dentro do mesmo enquadramento da linha de especialização superior é feita com base no decurso do tempo considerado no anexo 3 como máximo de permanência, sendo a evolução para o grau IV e seguintes processada com base nas funções desempenhadas, na existência de vaga e ou avaliação do desempenho e no que ficar estabelecido nos esquemas complementares das carreiras profissionais.

8 — Sem prejuízo da evolução nos escalões salariais do mesmo nível, a mudança de classe não se verifica desde que, até 15 dias antes de completados os prazos referidos nos n.ºs 4 e 5, a empresa comprove, fundamentando por escrito a inaptidão profissional do trabalhador, nos aspectos fundamentais do exercício da função, dando disso sempre conhecimento ao trabalhador e ao sindicato que o represente, no caso do n.º 4.

9 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o ingresso do trabalhador em determinada classe ou escalão, assim como a sua movimentação dentro das classes ou escalões, reportar-se-á ao 1.º dia do mês do preenchimento do tempo considerado necessário.

10 — O condicionalismo existência de vagas referido nos n.ºs 6 e 7 tem como pressuposto a existência de um número mínimo de vagas não inferior a 15 % do número de trabalhadores enquadrados na categoria imediatamente inferior da respectiva carreira profissional.

Cláusula 26.ª

(Reclamação e exame técnico-profissional)

1 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 8 da cláusula 25.ª, todos os trabalhadores, com excepção daqueles cujas categorias profissionais têm classes designadas por C, B e A ou B e A, têm direito a, no prazo de 2 meses da data da notificação aí referida, requerer exame técnico-profissional, a realizar no seu posto de trabalho, destinado exclusivamente a avaliar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas.

2 — O exame a que se refere o número anterior será efectuado por um júri composto por 2 elementos, um em representação da empresa, designado de entre os profissionais do próprio serviço e que conhecem a função, e outro em representação do trabalhador, designado pelo sindicato que o represente.

3 — O trabalhador interessado e o sindicato respectivo terão acesso à fundamentação referida no n.º 8 da cláusula 25.ª

4 — Os elementos do júri devem ser designados no prazo de 15 dias a contar da data da reclamação do trabalhador.

5 — Os 2 elementos do júri poderão recorrer a um terceiro elemento, por si escolhido para decidir sem mais recurso. Caso não haja acordo sobre a designa-

ção do terceiro elemento do júri, será este designado pelos Serviços de Formação Profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a requerimento de qualquer das partes.

6 — As conclusões do júri deverão ser comunicadas à empresa e ao trabalhador interessado no prazo máximo de 30 dias contados da data de nomeação dos elementos do júri pelas partes, ou da data de designação do terceiro elemento, quando a nomeação tenha lugar.

7 — Se as conclusões do júri forem favoráveis ao trabalhador, os efeitos da promoção reportar-se-ão à data em que o mesmo haja adquirido a antiguidade prevista para a mudança de classe, nos termos da cláusula 25.ª

8 — Se as conclusões do júri não forem favoráveis ao trabalhador, este permanecerá mais 1 ano na classe em que se encontrava, aplicando-se ao fim desse período o disposto nos números anteriores, salvo quanto à produção de efeitos que se reportarão à data em que se perfaça aquele período de tempo.

O regime deste número aplicar-se-á enquanto o trabalhador não mudar de classe ou de categoria profissional.

9 — Havendo incumprimento dos prazos fixados nesta cláusula e no n.º 8 da cláusula 25.ª, por facto imputável à empresa ou aos seus representantes, o trabalhador ascenderá imediatamente à classe seguinte, com efeitos à data em que se perfizerem os anos previstos para a mudança de classe.

10 — Sem prejuízo do referido nos números anteriores, a evolução dos trabalhadores nos níveis e escalões far-se-á de acordo com o esquema geral seguinte:

Categoria profissional	Escalões												Níveis de enquadramento
	A			B			C			D			
Com 1 classe.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Classe única.
Com 2 classes.....							7	8	9	10	11	12	1.ª classe-A.
	1	2	3	4	5	6							2.ª classe-B.
Com 3 classes.....							7	8	9	10	11	12	1.ª classe-A sénior.
				4	5	6							2.ª classe-B esp.
	1	2	3										3.ª classe-C iniciado.

Nota:

A, B, C e D — Escalões.
1 a 12 — Anos.

SECÇÃO III

Carreiras profissionais

Cláusula 27.ª

(Esquema básico de carreiras profissionais)

1 — A TAP e os sindicatos respectivos negociarão os esquemas concretos de carreiras profissionais, por

áreas de actividade na empresa, os quais assentarão, nomeadamente, nos seguintes procedimentos:

- a) Caracterização da estrutura da empresa e actividades que a integram;
- b) Agrupamento de funções por áreas de actividade;
- c) Definição das várias linhas de carreiras em cada área de actividade;

- d) Articulação lógica das várias carreiras entre si;
- e) Definição das regras de ingresso/mobilidade;
- f) Outros a acordar, tendo em vista as condições de interligação necessárias entre a formação e as carreiras na perspectiva das progressões profissionais.

2 — A evolução na carreira profissional dependerá do decurso do tempo e da capacidade do trabalhador.

3 — A evolução horizontal de A a D poderá ser realizada mais rapidamente do que o consignado pelos tempos de evolução automática, com base na avaliação do desempenho.

4 — O sistema de avaliação do desempenho e potencial é negociado entre a TAP e os sindicatos e implementado de acordo com as normas respectivas.

SECÇÃO IV

Acumulações e substituições

Cláusula 28.^a

(Acumulações e substituições temporárias de cargos de chefia)

1 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia por um trabalhador hierarquicamente inferior só poderá ser feita mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituído da retribuição da categoria do substituído, excluída a parte decorrente da antiguidade e enquanto tal substituição se verificar, desde que por período igual ou superior a 5 dias úteis.

2 — Nos casos a que se refere o n.º 1 desta cláusula, o substituído adquirirá em definitivo o direito à categoria do substituído quando exerça as respectivas funções por mais de 180 dias consecutivos ou 270 dias interpolados de serviço efectivo no prazo de 2 anos.

3 — Não se consideram para a contagem do serviço efectivo os dias de licença sem vencimento, as faltas injustificadas e as faltas justificadas, estas na medida em que excedam o número de 10.

4 — A acumulação de lugares de chefia só poderá ter lugar em substituições temporárias por período não superior a 45 dias de calendário, no intervalo de tempo de 6 meses, salvo quanto às categorias de chefe de divisão-adjunto e de director-adjunto, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

5 — Não está sujeito à limitação referida no número anterior o desempenho de cargos de direcção integrados na estrutura primária da empresa por titulares de outros cargos de nível imediatamente anterior.

Cláusula 29.^a

(Substituições temporárias em cargos de não chefia)

Aplicam-se aqui os princípios constantes dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 28.^a

SECÇÃO V

Recolocações e reclassificações

Cláusula 30.^a

(Recolocações e reconversões)

1 — Sempre que se verifique encerramento definitivo ou temporário, total ou parcial de serviços, os trabalhadores que, nos termos deste acordo, forem recolocados, sê-lo-ão nas condições seguintes:

- a) A empresa garantir-lhes-á formação profissional antecipada e adequada às funções que irão desempenhar;
- b) Se ao trabalhador for atribuída categoria profissional a que corresponda nível salarial superior, aplicar-se-lhe-á o previsto na cláusula 24.^a;
- c) Se ao trabalhador for atribuída categoria profissional de nível igual à que possuía, ele manterá o mesmo nível salarial e profissional e respectivas evoluções;
- d) Se ao trabalhador forem atribuídas funções de categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, o trabalhador manterá a sua situação profissional, evoluindo aí de acordo com os requisitos exigidos na carreira profissional respectiva.

2 — Na hipótese prevista no n.º 1 desta cláusula, os trabalhadores recolocados noutros serviços regressarão aos seus postos de trabalho anteriores, se e quando se verifique a reabertura do serviço.

3 — O eventual recurso da aplicação das medidas decorrentes dos números anteriores e da cláusula 155.^a, deverá ser apresentado pelo trabalhador no prazo de 8 dias à comissão de recolocações e reconversões.

Cláusula 31.^a

(Reclassificações)

1 — Os titulares de funções na linha hierárquica (níveis inferiores ao nível 16) poderão ser colocados na linha funcional técnica ou de especialização superior, quando:

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

2 — A colocação na linha funcional técnica ou de especialização superior será feita, pelo menos, no mesmo nível de enquadramento.

3 — Os trabalhadores manterão a categoria profissional de que eram detentores.

4 — Se, durante a vigência deste AE, for reimplantado o órgão extinto em que o trabalhador se integrava, ou outro órgão com o mesmo conteúdo funcional, embora com designação diferente, terá preferência no preenchimento do lugar de chefia o seu anterior titular.

5 — Das colocações efectuadas nos termos dos números anteriores, os trabalhadores envolvidos poderão apresentar reclamação fundamentada, no prazo de 15 dias, para a comissão de relações de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 32.^a

(Deveres da TAP)

São deveres da TAP:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste acordo 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 onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controle 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 33.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste acordo 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 demais pessoas, público e autoridades que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou

solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste acordo 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 normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 34.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à TAP:

- 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;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto nas cláusulas 36.^a e 37.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela TAP ou por entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, 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 TAP, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-

-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo ou na lei, se mais favorável.

3 — Constitui ainda violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Prescrição de créditos)

1 — Todos os créditos constituídos a favor da TAP ou dos seus trabalhadores em resultado da aplicação ou violação do presente acordo extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessar o respectivo contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 36.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A TAP só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos seguintes casos:

- a) Mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Por acordo escrito do trabalhador.

2 — Por local de trabalho entendem-se os estabelecimentos da empresa:

- a) Na cidade de Lisboa:

As instalações da empresa, no aeroporto, e os serviços neste instalados;
Serviços e ou escritórios sitos na cidade de Lisboa;

- b) Fora da cidade de Lisboa:

Cada um dos escritórios da empresa, incluindo os serviços do aeroporto que os servem, com excepção das cidades do Porto e do Funchal, onde os escritórios na cidade e serviços no aeroporto constituem locais de trabalho diferentes.

3 — Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores sempre que:

- a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4 — O disposto no número anterior deve entender-se sem prejuízo do que, de forma imperativa, estiver consignado nas carreiras profissionais da respectiva área de actividade.

Cláusula 37.^a

(Efeitos da transferência)

1 — Das transferências referidas na cláusula anterior não pode resultar diminuição ou eliminação de quaisquer direitos adquiridos ao abrigo deste acordo.

2 — Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo escrito do trabalhador:

- a) Atribuição definitiva da actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
- b) Diminuição de retribuição ou modificação substancial da sua posição.

3 — O disposto na alínea a) do número anterior não será aplicável quando a transferência se inserir na evolução decorrente das carreiras profissionais.

4 — Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

5 — A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

6 — Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

- a) Concessão de 5 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.

7 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho quando a transferência tenha sido determinada nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 36.^a, caso em que terá direito às indemnizações previstas na regulamentação colectiva de trabalho ainda em vigor, salvo se a empresa provar que não há prejuízo sério.

Cláusula 38.^a

(Mudança de posto de trabalho)

1 — A empresa só poderá mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço devidamente justificadas, dando delas conhecimento ao trabalhador.

2 — Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores não podem ser mudados de posto de trabalho sem o seu acordo expresso.

Cláusula 39.^a

(Condições para a mudança de posto de trabalho)

1 — De acordo com o previsto no n.º 1 da cláusula 38.^a, são condições necessárias para que se verifique a mudança de posto de trabalho:

- a) Substituir trabalhadores ausentes; ou
- b) Ocorrer a situações de aumento temporário de serviços; ou

- c) Ocorrer a situações de diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço; ou
- d) Cumprir obrigações inadiáveis assumidas pela empresa.

2 — Sempre que tal seja possível, a colocação temporária de trabalhadores nos termos do número anterior poderá fazer-se através do estabelecimento de uma escala rotativa de pessoal da mesma categoria profissional.

3 — À mudança de regime de trabalho consequente da movimentação referida nos números anteriores aplicar-se-ão as disposições específicas previstas neste AE.

4 — Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador, nem a perda das gratificações ou subsídios auferidos no momento da mudança.

5 — Quando cessarem os motivos que levaram à mudança de posto de trabalho, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior.

6 — Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

7 — Da mudança efectivada nos termos dos números anteriores o trabalhador poderá reclamar, fundamentando, para a comissão de relações de trabalho, no prazo de 8 dias. A decisão da comissão será definitiva.

CAPÍTULO IV

Disciplina

Cláusula 40.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Constitui infracção disciplinar a violação de um ou mais deveres do trabalhador consignados neste acordo, nos regulamentos dele decorrentes nas leis de trabalho vigentes, por acto ou omissão, procedendo quer com intenção de infringir, quer com mera negligência.

Cláusula 41.^a

(Prescrição da infracção disciplinar)

A infracção disciplinar extingue-se por prescrição ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 42.^a

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela TAP ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se o processo não for instaurado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a TAP ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da presumível infracção.

4 — Esse conhecimento, exceptuados os casos em que é directo, presume-se tomado no 5.º dia útil posterior àquele em que a correspondente participação escrita tiver registo de entrada no serviço do superior hierárquico com competência disciplinar.

5 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, salvo no caso de repressão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral do arguido.

Cláusula 43.^a

(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 — A nota de culpa deverá ser notificada ao arguido no prazo máximo de 45 dias, contados da data do despacho referido no n.º 1, sob pena de caducidade do processo disciplinar.

3 — O relatório final deverá estar concluído no prazo máximo de 60 dias úteis após a entrega da defesa pelo trabalhador, sob pena de caducidade do procedimento disciplinar.

4 — Além das demais asseguradas neste capítulo, serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, através da entrega de nota de culpa reduzida a escrito, devendo dela constar também a identificação das testemunhas de acusação;

b) 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;

Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeito de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, que não poderão exceder 10;

d) Nenhuma sanção igual ou superior a repressão registada poderá ser executada sem que à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo seja dada a faculdade de se pronunciarem fundamentadamente, no prazo máximo de 5 dias úteis, sobre a regularidade do processo e a sanção proposta pelo instrutor;

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o processo disciplinar, devidamente instruído com

o relatório final, será confiado ou entregue por cópia à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respectivo será enviada fotocópia do relatório final. A partir da data da recepção, será contado o referido prazo.

5 — Qualquer sanção, exceptuada a repreensão simples, considera-se nula se não for precedida de processo disciplinar.

6 — Será igualmente nula a sanção aplicada em consequência de processo disciplinar em que ao trabalhador não tenha sido dada a possibilidade de defesa.

Cláusula 44.^a

(Apensação de processos disciplinares)

Após a notificação da nota de culpa ao arguido em determinado processo disciplinar, não poderá esse processo ser apensado a qualquer outro contra o mesmo arguido.

Cláusula 45.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a TAP suspender a prestação do trabalho, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição ou qualquer outra regalia.

2 — A comissão de trabalhadores e o sindicato respectivo serão notificados da suspensão pela TAP, no prazo máximo de 5 dias úteis.

Cláusula 46.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
- d) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 — A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, não reverte para o FNAF, mas o pagamento às instituições de Previdência das contribuições devidas tanto por aquele como pela TAP, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensada.

4 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão de trabalhadores e subcomissões e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

Cláusula 47.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua antiguidade e currículo profissional na empresa e outras circunstâncias atendíveis, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista na cláusula 46.^a ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

Cláusula 48.^a

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo abuso do poder disciplinar, traduzido na sua utilização para fins diversos daqueles para que a lei o confere à TAP, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 49.^a

(Notificação da sanção)

A sanção aplicada será comunicada simultaneamente ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo pela entrega da cópia da decisão que determina a sua aplicação.

Cláusula 50.^a

(Execução da sanção e recurso)

1 — A sanção disciplinar só pode ser executada nos 3 meses subsequentes à decisão e decorridos os prazos previstos na alínea d) do n.º 4 da cláusula 43.^a e no n.º 4 desta cláusula.

2 — A interposição de recurso hierárquico ou de recurso contencioso que suspenda a execução da sanção suspende o prazo referido no número anterior.

3 — Da decisão de aplicação da sanção disciplinar haverá recurso hierárquico para a comissão definida no n.º 6, salvo se se tratar de despedimento que haja sido objecto de deliberação do conselho de gerência, e recurso contencioso para os organismos oficiais competentes e tribunais do trabalho.

4 — O recurso hierárquico deverá ser interposto no prazo de 5 dias úteis a contar da notificação da sanção ao arguido.

5 — O recurso hierárquico suspende sempre a execução da sanção; o recurso contencioso só suspende a execução se tal for decretada pelo tribunal competente.

6 — A comissão de recurso será constituída por 3 elementos designados pelo conselho de gerência, não da chefia do trabalhador em causa, sendo, pelo menos, um deles jurista.

7 — Se a comissão de recurso se não pronunciar no prazo máximo de 30 dias úteis, considerar-se-á que o recurso teve provimento.

Cláusula 51.^a

(Registo da sanção)

O registo das sanções disciplinares que por lei a TAP é obrigada a manter deverá ser facultado ao trabalhador, para consulta, sempre que este o requeira.

Cláusula 52.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar, com razões válidas, a prestar trabalho extraordinário, trabalho nocturno quando não lhe caiba por horário de trabalho, bem como trabalho em dias feriados e de descanso semanal;
- b) Se recusar legitimamente a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior ou em contrário do disposto na cláusula 34.^a;
- c) Se recusar legitimamente a exercer funções de caixa e cobrador;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que não deve obediência;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste acordo cometidas pela TAP sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou ter testemunhado, com verdade, contra a TAP em processo disciplinar, perante os tribunais ou quaisquer outras entidades oficiais com poder de instrução ou fiscalização ou ainda em processos ou inquéritos elaborados na empresa nos termos deste acordo;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores e instituições de previdência;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam;
- m) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa, desde que necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções daqueles órgãos.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos no número anterior,

salvo no que se refere à alínea i), em que o prazo será de 1 ano a contar do termo do exercício de funções ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador pertencia aos quadros da TAP.

Cláusula 53.^a

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — Se a TAP aplicar uma sanção abusiva, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com a alteração constante do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

3 — No caso de se tratar de trabalhadores nas condições referidas na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, a indemnização será equivalente a 20 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO V

Organização dos trabalhadores na empresa e actividades sindicais

Cláusula 54.^a

(Direito à actividade sindical na empresa)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3 — Entende-se por comissão intersindical da empresa a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 57.^a é o seguinte, nos termos da lei:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos casos de sindicatos que possuam 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o conjunto do total

de delegados sindicais a atribuir a cada um destes sindicatos será o resultado da aplicação da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

em cada direcção-geral ou direcção autónoma.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula considera-se que as delegações da empresa no País constituem unidades de produção.

4 — O resultado apurado nos termos do n.º 2 será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 56.^a

(Direito de reunião nas instalações da empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da respectiva comissão sindical ou da comissão intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores de um serviço, grupo profissional ou sector de actividade podem também reunir-se fora do seu horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos respectivos trabalhadores ou nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — Com ressalva do disposto na parte final do n.º 1, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 horas de trabalho por ano, que se considera, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões acima referidas quando não sejam trabalhadores da TAP, devendo porém ser comunicada tal presença, por escrito, com, pelo menos, um dia de antecedência.

Cláusula 57.^a

(Crédito de horas para actividade sindical)

1 — Para exercício da actividade sindical na empresa são atribuídos os seguintes créditos:

- a) Para cada delegado sindical titular desse direito — 140 horas anuais, com o máximo de 14 horas por mês;
- b) Para cada delegado sindical membro de uma comissão sindical, nos termos do número seguinte — 380 horas anuais;
- c) Para dirigentes sindicais que não beneficiem do disposto nos n.ºs 4 e 5 — 48 dias úteis por ano.

2 — O número de delegados sindicais que beneficiem do crédito de horas referido na alínea b) do número

anterior será de 1 por cada 250 trabalhadores associados no sindicato respectivo.

3 — Os membros das comissões sindicais referidos no número anterior poderão optar por um montante global de crédito de horas, em substituição de créditos individuais, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 380$$

em que C é o crédito global de horas e n o número de delegados sindicais membros da comissão sindical, que beneficiam do crédito mencionado na alínea b) do n.º 1.

4 — Serão dispensados a tempo inteiro os dirigentes sindicais (ou representantes sindicais nas comissões previstas neste acordo), dentro dos seguintes limites:

- Até 500 sindicalizados — 1;
- De 501 a 1000 sindicalizados — 2;
- De 1001 a 1750 sindicalizados — 3;
- De 1751 a 2500 sindicalizados — 4;
- A partir de 2501 sindicalizados — mais 1 por cada fracção de 1000 sindicalizados.

5 — Para além do disposto no número anterior, os sindicatos representativos dos trabalhadores ao serviço da TAP, E. P., poderão designar representantes, em número idêntico ao previsto no mesmo número, para efeitos de negociação do AE, os quais beneficiarão do crédito de horas a tempo inteiro, não podendo, porém, tal crédito ser utilizado antes do 15.º dia anterior à data a partir da qual o acordo pode ser denunciado, nem após a sua publicação.

6 — Os créditos mencionados no n.º 1 não são acumuláveis entre si.

7 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à TAP, E. P., por carta registada com aviso de recepção, a identificação dos trabalhadores que, ao abrigo desta cláusula, têm direito a crédito de horas, as respectivas funções, a distribuição dos créditos quando for caso disso e as substituições ou cessação de funções que vierem a verificar-se.

8 — Quando ocorra qualquer substituição, não haverá lugar à atribuição de novos créditos, beneficiando o substituto da parte ainda não utilizada do substituído.

Cláusula 58.^a

(Cedência das instalações)

1 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções nos seguintes termos:

- a) Na sede;
- b) Em cada delegação que tenha mais de 150 trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição.

Cláusula 59.^a

(Desconto da quota sindical)

A TAP procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada trabalhador, mediante requerimento deste, procedendo à sua liquidação ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 60.^a

(Crédito de horas para os membros da comissão de trabalhadores e subcomissões)

1 — Para o exercício da sua actividade a TAP concederá os seguintes créditos de horas:

- a) A cada um dos membros da comissão de trabalhadores — 40 horas mensais;
- b) A cada um dos membros das subcomissões de trabalhadores — 8 horas mensais;
- c) A cada um dos membros das comissões coordenadoras — 50 horas mensais.

2 — Para o exercício da respectiva actividade a empresa dispensará a tempo inteiro três membros da comissão de trabalhadores, podendo, porém, este número ser elevado até cinco, se aquele órgão o solicitar e justificar.

Cláusula 61.^a

(Apoio à comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores)

1 — O órgão de gestão da empresa deverá pôr à disposição da comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito à distribuição de propaganda relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em lugar adequado para o efeito.

Cláusula 62.^a

(Local e horas das reuniões de trabalhadores)

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a comissão de trabalhadores deverá marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário normal e sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário normal até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para o efeito do número anterior a comissão de trabalhadores ou as suas subcomissões são obrigadas a comunicar à empresa a realização das reuniões com a antecedência de 48 horas, podendo, porém, esta antecedência ser reduzida para 24 horas em situações urgentes.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO 1

Disposições gerais

Cláusula 63.^a

(Actividade dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

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

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

Cláusula 64.^a

(Regulamentos internos)

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

2 — A TAP dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho, de forma que os trabalhadores a todo o tempo os possam consultar.

Cláusula 65.^a

(Matéria regulamentar)

1 — Poderão ser elaborados regulamentos internos dentro dos limites deste acordo e da lei.

2 — As partes apresentarão à comissão de relações de trabalho projectos sobre os seguintes regulamentos:

- a) Deslocações em serviço e ajudas de custo;
- b) Transportes em serviço;
- c) Assistência médica;
- d) Facilidades de passagens;
- e) Reforma e invalidez;
- f) Higiene e segurança no trabalho;
- g) Deslocações temporárias por mais de 90 dias.

3 — No âmbito da comissão de relações de trabalho, a TAP e os sindicatos pronunciar-se-ão em definitivo sobre o conteúdo dos regulamentos referidos no

número anterior no prazo máximo de 60 dias após a apresentação do projecto.

4 — No caso de se verificar a existência de diversos projectos de regulamentos para apreciação, competirá à comissão de relações de trabalho o estabelecimento das prioridades respectivas.

Cláusula 66.^a

(Uniformes e equipamento de trabalho)

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

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

Cláusula 67.^a

(Convocação para trabalho fora do horário normal)

1 — Havendo necessidade, a TAP poderá convocar os trabalhadores para efectuarem trabalho fora do horário normal.

2 — O trabalho prestado ao abrigo da convocação referida no número anterior, acrescido dos períodos de tempo referidos nas alíneas seguintes, é considerado trabalho extraordinário, remunerado nos termos da cláusula 126.^a:

- a) Convocação para antecipação com menos de 10 horas de antecedência — é atribuída mais 1 hora, remunerada com valor igual ao das horas de serviço;
- b) Convocação para prolongamento com menos de duas horas — é atribuída mais 1 hora, remunerada com valor igual ao da última hora de serviço;
- c) Convocação para trabalho que não constitua antecipação ou prolongamento — são atribuídas mais 2 horas, remuneradas com valor igual ao das horas de serviço.

3 — As convocações conferem ainda ao trabalhador o direito a transporte nas seguintes condições, de acordo com o que for fixado no respectivo regulamento:

- a) Se o trabalhador se encontra ainda nas instalações da empresa — o transporte de regresso à residência habitual ou o seu equivalente pecuniário, caso não possa utilizar os transportes públicos;
- b) Se o trabalhador se encontra fora das instalações da empresa, o transporte da residência habitual para o local de trabalho e o seu regresso ou o seu equivalente pecuniário.

4 — As horas a que se referem as alíneas a) a c) do n.º 2 não entram para o cálculo do número de horas de trabalho extraordinário referido no n.º 2 da cláusula 88.^a

Cláusula 68.^a

(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 TAP, fora do seu período e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.

2 — A organização de escalas para o regime de prevenção e assistência carece de parecer prévio do sindicato respectivo, o qual deverá ser dado no prazo máximo de 10 dias. Tratando-se de parecer negativo, deverá ser fundamentado.

3 — As escalas referidas no n.º 2 serão afixadas junto aos mapas de horário de trabalho.

4 — 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.

5 — Quando convocado, o trabalhador apenas terá direito à retribuição do trabalho extraordinário efectivamente prestado, além da compensação referida no número anterior, e transporte previsto na cláusula 67.^a, n.º 3.

Cláusula 69.^a

(Agregado familiar)

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

Cláusula 70.^a

(Deslocação em serviço)

Quando um trabalhador, por razões de serviço, deva prestar serviço fora do local habitual de trabalho, considera-se que o mesmo se encontra em regime de deslocação em serviço, o qual constará do regulamento a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula 65.^a

Cláusula 71.^a

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação e outros documentos impostos directamente pelas situações referidas na cláusula 70.^a ou pelo exercício da profissão serão custeados pela TAP, que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — O disposto no número anterior abrange os familiares dos trabalhadores quando o acompanhamento tenha lugar nos casos especiais previstos no regulamento a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula 65.^a

Cláusula 72.^a

(Seguros)

A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 6000 contos, que cobrirá o risco de viagem, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

Cláusula 73.^a

(Protecção em caso 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 TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo e ou acção armada, nenhum 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 detenção de engenhos explosivos ou efectuar quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro correspondente ao valor que em cada momento estiver em vigor para o PN nas mesmas condições.

Cláusula 74.^a

(Trabalho fora da base)

1 — São consideradas como tempo ao serviço da empresa todas as horas de transporte, a hora que o antecede e a que se lhe segue, sendo tais horas pagas segundo a fórmula:

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

desde que efectuadas fora dos limites de trabalho normal.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se que:

- a) São limites de horário normal para trabalhadores com horário flexível as 9 horas e as 17 horas e 30 minutos;
- b) São limites de horário normal para os restantes trabalhadores aqueles que estiverem fixados no horário que lhes diga respeito;
- c) Os dias de feriado sem trabalho obrigatório e os de descanso semanal estão fora dos limites de horário normal, devendo o pagamento de todas as horas referidas no n.º 1 ser efectuado como ali está estabelecido.

3 — O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

4 — O cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-

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

As remunerações aqui referidas serão pagas com o salário do mês seguinte.

5 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados ali em vigor.

6 — O estabelecido nesta cláusula vigorará enquanto não for negociado e entrar em vigor o regulamento de deslocações em serviço e de ajudas de custo.

Cláusula 75.^a

(Transporte em serviço)

Todos os transportes em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP nos termos que forem fixados no regulamento a que se refere a alínea b) do n.º 2 da cláusula 65.^a

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 76.^a

(Duração do trabalho normal)

1 — A duração do trabalho normal, em qualquer dos tipos de horários referidos na cláusula 78.^a, será de 7 horas e 30 minutos diárias, salvo os casos especiais expressamente previstos neste acordo.

2 — Quando exista recomendação expressa dos serviços médicos da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

- a) Interrupção de 10 minutos a situar de forma desfasada, a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postural, e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;
- b) Redução de duração normal de trabalho.

3 — Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

Cláusula 77.^a

(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 os dias de descanso semanal nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3 — *Turno.* — É o conjunto de dias de trabalho consecutivos com horas de entrada e saída constantes do respectivo horário de trabalho, separados pelo descanso semanal determinado em cada tipo de horário.

4 — *Ciclo de rotações.* — É o conjunto de turnos que cobrem os períodos de laboração definidos para cada um dos tipos de horários de turnos.

5 — *Descanso semanal.* — É constituído por:

- a) Sábado e domingo, nos horários regulares;
- b) Dois dias completos de calendário, fixados em cada caso, para horários de turnos regulares ou irregulares.

6 — Considera-se, para este efeito, dia completo de calendário quando ao descanso semanal não se sobrepõe o dia de trabalho em mais de 3 horas.

Cláusula 78.^a

(Tipos de horários)

Praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, 3 tipos de horários:

- a) Horários regulares;
- b) Horários de turnos regulares;
- c) Horários de turnos irregulares.

Cláusula 79.^a

(Horários regulares)

1 — São horários regulares os horários constituídos por 5 dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo e com horas de início e termo uniformes no período da sua vigência.

2 — Só será admissível o estabelecimento deste tipo de horário no período compreendido entre as 8 e as 20 horas.

3 — Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, e sem que tal origine situações discriminatórias nos sectores em que seja possível a sua utilização, poderá ser consentida a prática do horário flexível nas entradas, com a amplitude de 1 hora e 30 minutos, sendo até 30 minutos antes e até 60 minutos depois da hora estabelecida no respectivo horário de trabalho para início do serviço.

4 — No regime previsto no número anterior, as contagens de tempo de serviço serão feitas por fracções de 5 minutos e a hora estabelecida para o intervalo do almoço será fixa, admitindo-se um atraso até 15 minutos, sem justificação, compensável na hora de saída.

5 — Neste tipo de horário os trabalhadores só poderão retomar o serviço após o descanso semanal, decorridas que sejam 60 horas ininterruptas contadas a partir do momento em que cessou efectivamente a prestação de serviço no dia imediatamente anterior ao primeiro dia de descanso semanal.

Cláusula 80.^a

(Horários de turnos regulares)

1 — São horários de turnos regulares os horários rotativos constituídos por 4 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno

para turno, de forma que, num ciclo completo de rotações, fique coberto todo o período compreendido entre as 0 horas e as 24 horas.

2 — Completada a sequência de 4 dias de trabalho, seguir-se-á um descanso, que, com a duração mínima de 55 horas, deverá abranger 2 dias completos de calendário.

3 — Estes horários serão praticados apenas nos serviços de laboração contínua diária e deles participarão equitativamente todos os trabalhadores que, com a mesma função, integrem o mesmo sector de actividade.

4 — Nos sectores onde se torne necessário poderão praticar-se tipos de horários diferenciados por trabalhadores com a mesma função, mediante acordo expresso dos trabalhadores envolvidos e dos sindicatos que os representem.

5 — Mantidas as proporções do número de dias de trabalho e do descanso mínimo referido no n.º 2, poderão ser praticados outros horários de turnos, mediante acordo conjunto dos trabalhadores abrangidos, dos sindicatos que os representem e da TAP.

Cláusula 81.^a

(Horários de turnos irregulares)

1 — São horários de turnos irregulares os horários rotativos que revistam uma das seguintes variantes:

- a) Os constituídos por 4 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma que, num ciclo completo de rotações, seja coberto o período situado entre as 6 e as 2 horas. Completada a sequência de 4 dias de trabalho, seguir-se-á um descanso que, com a duração mínima de 55 horas, deverá abranger 2 dias completos de calendário;
- b) Os constituídos por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma que, num ciclo completo de rotação, seja coberto o período situado entre as 8 e as 24 horas. Completada a sequência de 5 dias de trabalho, seguir-se-á um descanso que, com a duração mínima de 55 horas, envolverá obrigatoriamente o sábado e o domingo;
- c) Os constituídos por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis semanalmente, entre as 8 e as 20 horas (ou entre as 8 e as 24 horas naqueles serviços que, à data da entrada em vigor deste acordo, tenham um maior período de laboração).

Nesta variante, o descanso, com a duração mínima de 55 horas, abrangerá 2 dias completos de calendário, coincidentes com o sábado e o domingo.

Poderá o horário ser constituído pelo máximo de 6 dias de trabalho consecutivos, com o máximo de 45 horas, desde que, ao fim de cada ciclo completo de rotações, a média de dias de trabalho não ultrapasse 5 em cada 7 dias.

Neste caso, o descanso semanal, com a duração mínima de 55 horas, abrangerá 2 dias completos de calendário, os quais poderão não ser coincidentes com o sábado e o domingo;

d) Os constituídos por um máximo de 6 dias de trabalho consecutivos, com horas de início e termo variáveis diariamente, e com o máximo de 37 horas e 30 minutos.

As horas de início e termo em cada dia de trabalho serão variáveis entre as 4 e as 23 horas, não sendo permitido, em qualquer caso, ultrapassar-se a média de 5 dias de trabalho em cada 7 dias.

Completada a sequência dos dias de trabalho prestados nas condições anteriores, será observado um descanso mínimo de 55 horas consecutivas.

2 — As variantes atrás discriminadas são independentes entre si, não podendo ter excepções sem o acordo conjunto, expresso por escrito, dos trabalhadores envolvidos, do sindicato respectivo e da TAP.

3 — Nos sectores onde se torne necessário poderão praticar-se tipos de horários diferenciados por trabalhadores com a mesma função, mediante acordo expresso por escrito dos trabalhadores envolvidos, do sindicato que os represente e da TAP.

Cláusula 82.^a

(Alteração de horários)

1 — A mudança de turno só poderá verificar-se após o descanso previsto por horário, salvo em circunstâncias especiais, desde que obtido o acordo expresso por escrito dos trabalhadores ou do trabalhador em causa.

2 — Alterações ao cumprimento do horário de trabalho publicado só serão permitidas mediante acordo do trabalhador ou trabalhadores envolvidos, expresso por escrito.

3 — Poderá ser permitida a troca de turnos entre os trabalhadores, desde que eles o solicitem, não haja inconveniente para o serviço, nem encargos para a empresa, e fiquem acautelados os intervalos mínimos para descanso.

4 — O início e termo do serviço em cada turno será uniforme, salvo os casos expressamente previstos neste acordo e ainda em circunstâncias especiais, desde que obtido o acordo do trabalhador ou trabalhadores em causa, expresso por escrito.

Cláusula 83.^a

(Mudança de tipo de horário)

1 — Salvo casos especiais previstos neste acordo, a mudança de tipo de horário só será possível mediante mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, expresso por escrito.

2 — Excluídos os casos especiais previstos neste acordo, a mudança de tipo de horário só poderá

processar-se após o descanso semanal do trabalhador ou, por antecipação deste, existindo acordo mútuo, expresso por escrito.

3 — Quando, ou por razões operacionais ou para cumprimento pontual, pela empresa, de obrigações assumidas perante terceiros, haja necessidade de proceder à mudança de tipo de horário em todo um sector, a empresa, depois de obtido o parecer favorável da CT, elaborará os mapas de horário de trabalho nos termos do disposto na cláusula 86.^a

Cláusula 84.^a

(Descansos mínimos)

1 — O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para a entrada no dia imediato será de 12 horas.

2 — Quando exista trabalho extraordinário em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 10 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

3 — O trabalhador será dispensado do dia de trabalho, que a seguir devia cumprir por horário, quando se verificarem cumulativamente estas duas situações:

- a) Prestação de trabalho extraordinário em prolongamento que se situe para além das 0 horas;
- b) Prestação de trabalho extraordinário com duração igual ou superior a 5 horas situado para além das 0 horas.

4 — Igual tratamento será dispensado aos trabalhadores relativamente aos quais se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Estarem integrados em turnos que se situem para além das 0 horas;
- b) O período de trabalho normal para além das 0 horas seja igual ou superior a 6 horas;
- c) Tenha sido efectuado trabalho extraordinário em prolongamento com duração igual ou superior a 6 horas.

5 — O trabalhador será ainda dispensado do dia de trabalho que imediatamente a seguir devia cumprir por horário, quando, por aplicação do n.º 2 desta cláusula, devesse retomar o serviço em hora situada para além do início do segundo período de trabalho que deveria cumprir.

6 — Os descansos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 não são acumuláveis com descansos devidos por prestação de trabalho em descanso semanal.

Cláusula 85.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Em cada ano lectivo a TAP 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 6 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 TAP, 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 previstas 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) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de 36 a 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

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, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso semanal 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 semanal 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 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 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 suas 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 extraordinário a seu pedido.

11 — Aos trabalhadores-estudantes é permitida a acumulação dos períodos de dispensa estabelecidos no n.º 1 da cláusula 106.^a, não podendo, porém, essa acumulação originar um período de ausência superior a 5 dias consecutivos de trabalho em cada ano civil.

12 — Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com atencendência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.

13 — Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto da TAP a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento escolar em cada ano.

14 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos daí previstos.

15 — 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.

16 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 13 e 15 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.

17 — 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 16, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

18 — O disposto nesta cláusula poderá ser extensivo aos trabalhadores-estudantes que frequentem o ensino não oficial para aquisição de conhecimentos que a TAP considere relevantes para a melhoria do exercício das suas funções.

19 — 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.

20 — 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 pertencem, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

Cláusula 86.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1 — Qualquer mapa de horário de trabalho carece de autorização prévia do Ministério do Trabalho e Segurança Social, precedida de parecer favorável do sindicato respectivo, que deve ser dado no prazo máximo de 5 dias úteis, a contar da data de recepção.

2 — A TAP enviará juntamente com o mapa de horário de trabalho a respectiva fundamentação.

3 — Não sendo o parecer do sindicato recebido pela TAP no prazo indicado no n.º 1, entende-se que o mesmo é favorável.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão elaborados em quadruplicado, destinando-se um exemplar ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, outro à comissão de trabalhadores e outro ao sindicato respectivo.

Os exemplares a remeter ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e à comissão de trabalhadores deverão ser sempre acompanhados de parecer fundamentado da empresa e do sindicato respectivo.

5 — 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) Hora de início e termo do trabalho;
- b) Intervalo de descanso e refeição;
- c) Dias de descanso semanal;
- d) Tipo de horário de trabalho.

Cláusula 87.^a

(Tolerância)

1 — Consideram-se irrelevantes, isto é, sem quaisquer efeitos para apuramento do tempo de ausência mensal, e não traduzem qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais que não excedam 1 hora num mês.

2 — A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até 10 minutos antes ou depois em relação às horas de início e termo estabelecidas no horário praticado, respectivamente, sem implicações.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

4 — A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos, em relação às horas previs-

tas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, motivarão o pagamento de:

- a) Meia hora de trabalho extraordinário, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos;
- b) Uma hora de trabalho extraordinário, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

5 — O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho extraordinário planeado com duração previamente estabelecida.

Cláusula 88.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, por determinação ou autorização da empresa, a obter prévia ou posteriormente, neste último caso em situações em que tal se justifique.

2 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 20 horas de trabalho extraordinário por mês até ao máximo de 120 horas por ano.

3 — Os limites estabelecidos no número anterior poderão ser ultrapassados em consequência directa de atrasos de voo (à partida ou no retorno) ou em resultado de obrigações inadiáveis assumidas pela empresa.

4 — Cabe à TAP justificar por escrito junto da comissão de trabalhadores e do sindicato respectivo a necessidade de prestação de horas suplementares para além dos limites fixados no n.º 2.

5 — Considera-se que existe antecipação quando o trabalho se inicie com 4 horas ou menos de antecedência relativamente à hora do início do período de trabalho normal e a ele se ligue, sem prejuízo do estabelecido na lei e neste acordo sobre duração máxima do trabalho consecutivo e intervalos para descanso.

6 — O trabalho extraordinário será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 126.^a

7 — Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição a que houver lugar nos termos deste AE, cessará a prestação de trabalho.

8 — O trabalhador que, devidamente autorizado, pratique horário especial previsto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 76.^a não deverá prestar trabalho extraordinário. Quando, porém, em circunstâncias excepcionais tenha de o prestar, a respectiva remuneração será calculada com base no preço hora correspondente à duração normal do trabalho (7 horas e 30 minutos diárias).

Cláusula 89.^a

(Dispensa de trabalho extraordinário)

1 — O trabalhador não prestará trabalho extraordinário sempre que exista solicitação escrita do mesmo

para que tal prestação não seja efectuada, indicando o período previsível da duração da dispensa.

2 — Para além do previsto no número anterior, mesmo nos casos especiais de atrasos de voos, ou voos extraordinários, bem como de garantia do funcionamento de serviços essenciais ou do cumprimento de obrigações inadiáveis de contratos de assistência, o trabalhador será dispensado da prestação de trabalho extraordinário se existirem e indicar motivos imperiosos.

Cláusula 90.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado nos termos da cláusula 127.^a

Cláusula 91.^a

(Trabalho em feriados)

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias feriados quando:

- a) Integrados em horários de turnos;
- b) Integrados em horários regulares, desde que expressamente convocados.

2 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado de acordo com o estabelecido no n.º 4 da cláusula 126.^a

3 — Nos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, salvo circunstâncias excepcionais, a empresa deverá organizar os turnos por forma a dispensar o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade nessa dispensa aos que com ela estejam de acordo.

4 — Para os fins do número anterior, serão organizadas escalas rotativas dos trabalhadores a dispensar, as quais deverão ser comunicadas com, pelo menos, uma semana de antecedência.

Cláusula 92.^a

(Trabalho em dias de descanso)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula 126.^a

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas — meio dia de descanso;
- b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas — 1 dia completo de descanso.

3 — As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por

acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar sem prejuízo de, quando se praticar a acumulação, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

4 — As compensações referidas nos n.ºs 2 e 3 em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

Cláusula 93.^a

(Cursos de formação profissional)

1 — O tempo despendido nos cursos de formação profissional da responsabilidade da TAP será considerado como de trabalho.

2 — As horas despendidas na frequência destes cursos não poderão exceder 6 horas diárias e 30 semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

3 — Desde que o aproveitamento da instrução assim o aconselhe, poderá ser mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar alteração dos períodos de descanso semanal, o trabalhador beneficiará dos seguintes períodos compensatórios:

- a) 24 horas, caso haja prestado até 2 dias de trabalho;
- b) 48 horas, se houver prestado mais de 2 dias de trabalho.

5 — Procedimento igual ao previsto no número anterior será adoptado no final do curso para o regresso do trabalhador ao seu tipo habitual de horário.

Cláusula 94.^a

(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 ao horário normal previsto neste AE.

2 — A isenção de horário de trabalho carece anualmente de prévia autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social, precedida de concordância do trabalhador manifestada por escrito.

3 — Compete à TAP requerer a isenção de horário de trabalho, ouvida previamente a comissão de trabalhadores, e apresentar todos os documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á no prazo máximo de 8 dias, entendendo-se, na falta de resposta, que o seu parecer é favorável.

5 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

6 — As isenções só poderão ser canceladas no decurso do prazo para que foram concedidas, com a concordância, por escrito, do trabalhador e a autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

7 — Os trabalhadores isentos, devidamente identificados, devem constar em lista anexa ao horário afixado.

8 — Aos trabalhadores isentos será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário, calculada nos termos da cláusula 126.^a

SECÇÃO III

Intervalos para descanso e tomada de refeição

Cláusula 95.^a

(Intervalos de descanso)

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de 30 minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de 30 a 60 minutos, quando se destine a ceia.

2 — Estas interrupções devem constar dos mapas de horário de trabalho, de forma a que não sejam efectivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho normal.

Cláusula 96.^a

(Horas de refeição)

1 — Os períodos de refeição constarão dos horários de trabalho e as refeições serão tomadas dentro das horas seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 horas e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
- d) Ceia — entre as 2 horas e as 5 horas.

2 — O almoço poderá ser tomado até às 15 horas nos locais onde não haja refeitório, desde que os trabalhadores estejam de acordo.

Cláusula 97.^a

(Refeitório)

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

2 — A refeição será constituída por: pão, sopa, um prato de peixe, carne ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida (vinho, cerveja, refrigerante ou água mineral).

3 — O funcionamento do refeitório e qualidade dos produtos e das refeições serão controlados pela empresa e pelos órgãos dos trabalhadores com poderes legais para tal.

4 — A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição será de 0,17%, sobre o valor correspondente à remuneração do escalão A do nível 9, fazendo-se o arredondamento para o escudo mais próximo.

5 — Nos locais onde não exista refeitório e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,75% sobre o valor do escalão e nível referidos no número anterior.

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

Cláusula 98.^a

(Refeições em serviço)

1 — A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado quando os trabalhadores efectuarem, durante o intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição, serviço efectivo com duração igual ou superior a 30 minutos.

2 — As refeições referidas no n.º 1 serão fornecidas em espécie sempre que exista local apropriado e o trabalhador aí se possa deslocar.

3 — Para além da situação prevista no n.º 1, os trabalhadores têm também direito às refeições nas seguintes circunstâncias:

a) Pequeno-almoço:

Quando a entrada ao serviço por qualquer circunstância se verificar até às 7 horas inclusive e o respectivo horário de trabalho não contenha intervalo para ceia;

Quando tenha havido prolongamento do horário de trabalho para além das 7 horas e 30 minutos.

b) Almoço ou jantar:

Quando tenha havido antecipação até às 13 horas e 30 minutos (almoço) ou 20 horas e 30 minutos (jantar), ou prolongamento para além das 12 horas e 30 minutos (almoço) ou 19 horas e 30 minutos (jantar).

c) Ceia:

Quando o horário de trabalho contenha intervalo destinado a ceia;

Quando se verifique trabalho extraordinário em antecipação ou prolongamento que se situe dentro dos limites fixados na alínea d) da cláusula 96.^a

4 — Os valores a abonar pela TAP por refeição, quando esta não possa ser fornecida em espécie, são os seguintes:

Pequeno-almoço — 0,184% da remuneração do escalão A do nível 9, com arredondamento para o escudo mais próximo;

Almoço, jantar ou ceia — 0,867% da remuneração do escalão A do nível 9, com arredondamento para o escudo mais próximo.

5 — Os trabalhadores têm direito, logo que perfaçam 5 horas de trabalho consecutivo, aos períodos estabelecidos para refeições no seu horário de trabalho.

No caso de prolongamento do segundo período de trabalho, logo que a soma do tempo de trabalho normal com o tempo de trabalho extraordinário perfaça 6 horas e 30 minutos consecutivos, cessará obrigatoriamente a prestação de trabalho extraordinário. No entanto, o trabalho extraordinário poderá ser retomado após o fornecimento pela TAP, a expensas suas, da refeição adequada em local apropriado.

6 — Quando os intervalos referidos no número anterior, por questões de serviço, não forem coincidentes com os previstos no horário de trabalho, serão considerados para todos os efeitos, nomeadamente retribuição, como períodos de trabalho extraordinário, salvo se os referidos intervalos caírem no horário normal de trabalho, caso em que serão considerados como trabalho normal.

7 — Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 99.^a

(Dias de descanso)

1 — Os trabalhadores têm direito a 2 dias consecutivos de descanso.

2 — São dias de descanso semanal:

- a) Em regime de horários regulares, o sábado e o domingo;
- b) Em regime de horários de turnos, os 2 dias consecutivos de descanso previstos no respectivo horário de trabalho.

Cláusula 100.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados indicados no número anterior, serão observados como tal os seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal do local habitual de trabalho.

3 — Quando, nas regiões autónomas, existam feriados próprios, serão os mesmos observados localmente, nos termos da legislação regional aplicável.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 101.^a

(Noção de falta)

1 — Falta é a ausência durante um dia inteiro de trabalho segundo o horário de cada trabalhador.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando-se os tempos respectivos e reduzindo os totais a horas.

Cláusula 102.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

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

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras do trabalhador, durante 5 dias;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge, durante 2 dias;

Irmãos e cunhados do trabalhador ou pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o mesmo, durante 2 dias;

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, nos termos deste acordo e da lei;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame, nos termos da cláusula 85.^a;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto para o qual o trabalhador não haja deliberadamente contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumpri-

mento de obrigações legais ou a necessidade de prestar 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 ao despedimento do trabalhador com invocação de justa causa;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela TAP.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 103.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — Todas as faltas, salvo em 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 TAP 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 104.^a

(Efeitos 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) As que excedam os limites de crédito de horas previstos para os casos da alínea c) do n.º 2 da cláusula 102.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo, mas sem prejuízo do estabelecido na cláusula 154.^a;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, mas sem prejuízo do estabelecido na cláusula 154.^a;
- d) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 102.^a, quando excedam o limite de 10 dias úteis.

3 — Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 \text{ horas}} = \text{Preço/hora}$$

sendo *RM* = remuneração ilíquida mensal.

Cláusula 105.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — 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 1 dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 106.^a

(Dispensas)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito, desde que não excedam o limite mensal de 12 horas.

2 — Os trabalhadores serão ainda dispensados nas condições do n.º 1:

- a) 2 dias consecutivos, quando do falecimento de pessoa com quem vivam em comunhão devida e habitação ou do falecimento de tios ou sobrinhos;
- b) 2 dias, quando do parto, o pai, podendo os dias ser utilizados na ocasião ou interpoladamente, nos 15 dias subsequentes.

3 — No caso de entrada ao serviço para além do período da flexibilidade consentida, a contagem dos tempos de dispensas concedidas ao abrigo do n.º 1 desta cláusula tomará sempre como referência a hora de entrada estabelecida no respectivo horário de trabalho.

4 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 2 horas, salvo caso de impossibilidade, hipótese em que a dispensa deverá ser concedida com menor antecedência ou mesmo posteriormente.

5 — As dispensas não poderão ser utilizadas em ligação com o início ou o termo dos períodos de férias.

6 — A TAP pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova da veracidade dos factos alegados. Esta prova não será, porém, exigível para uma dispensa uma vez em cada mês, até ao limite máximo de 4 horas.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 107.^a

(Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho pres-

tado 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 — Os trabalhadores que, por força do contrato de trabalho, iniciem a sua actividade profissional no 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao correspondente subsídio.

4 — 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.

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

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste acordo.

Cláusula 108.^a

(Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 2 ou mais anos.

2 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Açores ou na Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas daquelas regiões ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 109.^a

(Período de férias, férias seguidas e interpoladas)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 107.^a, os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, anualmente, a um período de férias de 30 dias consecutivos, nele se incluindo os dias de descanso e feriados, excepto os imediatamente anteriores ao início e posteriores ao seu termo.

2 — É permitido, todavia, gozar férias interpoladamente, devendo, neste caso, ser gozado obrigatoriamente um período de, pelo menos, 15 dias úteis.

As férias, quando gozadas interpoladamente, serão de 26 dias úteis.

3 — A interpolação prevista no número anterior não poderá permitir o gozo de mais de 3 períodos de férias durante o Verão IATA.

4 — Não haverá, porém, limitação de períodos de interpolação se as férias forem gozadas noutra qualquer época do ano, desde que daí não resultem inconvenientes para o serviço e sem prejuízo do período mínimo previsto no n.º 2.

5 — Quando as férias sejam gozadas interpoladamente, consideram-se para efeitos de contagem os dias em que o trabalhador, pelo seu horário de trabalho, deveria prestar serviço.

Cláusula 110.^a

(Marcação de férias)

1 — A época de férias e a interpolação serão fixadas de comum acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto na cláusula 113.^a

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado na referida cláusula 113.^a

3 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo casos especiais fundamentados precedendo parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Cláusula 111.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — 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 TAP interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos. Nestes casos, a empresa concederá ainda ao trabalhador dispensa de 1 dia por cada conjunto de 3 dias de trabalho (ou fracção) até ao limite máximo de 5 dias, sendo tais dispensas utilizadas de acordo entre a empresa e o trabalhador.

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, obrigase a TAP 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 112.^a

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela TAP.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 113.^a

(Processamento de marcação de férias)

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

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho 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

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

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) Todos os 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 TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão de relação de trabalho.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 114.^a

(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 da observância das disposições aplicáveis da lei sobre Previdência e deste acordo.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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, 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 Previdência.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos 30 dias subsequentes, apresentar-se à TAP para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a TAP opor-se a que ele retome o seu serviço.

6 — O regime de impedimento prolongado previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade por decurso do prazo nos contratos de trabalho a prazo.

Cláusula 115.^a

(Serviço militar)

1 — As disposições da cláusula anterior, com excepção do n.º 1, são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — Durante o serviço militar obrigatório, os trabalhadores têm direito a receber da TAP a diferença entre a retribuição base que aufeririam se continuassem a prestar trabalho e a que lhes for paga pelas autoridades competentes.

3 — No ano de ingresso no serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito a acumular, com o período de férias vencido, a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 116.^a

(Cessação do contrato no decurso do impedimento prolongado)

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 acordo.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 117.^a

(Licença sem retribuição)

A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por períodos não inferiores a um dia nem superiores a 12 meses, prorrogáveis. 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, devendo a TAP responder ao Sindicato até 20 dias após a data da recepção do pedido.

3 — O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado.

4 — Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — Não serão concedidas licenças sem retribuição durante o período de experiência.

6 — É aplicável às licenças sem retribuição o disposto na cláusula 116.^a

SECÇÃO VI

Encerramento temporário do estabelecimento

Cláusula 118.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento)

1 — No caso de encerramento temporário, nos termos legais, do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à empresa ou por razão do interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou de diminuição de laboração por caso fortuito ou de força maior, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 143.^a, a partir dessa data.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

Cláusula 119.^a

(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 122.^a

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 124.^a

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

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

6 — O local de pagamento será o local de trabalho; se outro for o acordado, o tempo gasto na deslocação para recebimento do vencimento mensal será considerado como tempo de serviço.

Cláusula 120.^a

(Remuneração base mensal)

1 — A remuneração base mensal é a que consta do anexo I.

2 — 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.

3 — 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.

Cláusula 121.^a

(Fixação da retribuição)

É vedado à empresa proceder a aumentos de remunerações não previstos neste AE, exceptuando-se, contudo, a prática de valores acessórios a nível de contrato individual de trabalho.

Cláusula 122.^a

(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 diuturnidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turnos;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 132.^a;
- f) O subsídio de intempérie.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes apenas integram a retribuição ilíquida mensal enquanto se verificarem as situações que determinam o seu pagamento.

3 — A remuneração base mensal dos titulares de cargos da linha hierárquica tem de ser construída de forma a que dela resulte, para cada trabalhador titular de algum desses cargos, um montante superior ao que, a mesmo título, for devido a qualquer dos trabalhadores seus subordinados, na área a que se refere a cláusula 2.^a

4 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar aos titulares de cargos de chefia que tenham subordinados, cujas remunerações sejam resultantes da existência de uma carreira profissional negociada nos termos deste acordo, e pelos quais não sejam tecnicamente responsáveis.

Cláusula 123.^a

(Retribuição de trabalhadores portugueses e estrangeiros)

Aos trabalhadores estrangeiros não poderá ser paga retribuição superior à recebida por trabalhadores portugueses de igual ou superior categoria profissional, sem prejuízo, porém, da existência de situações especiais em que o interesse da empresa justifique o contrário.

Cláusula 124.^a

(Abonos diversos)

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

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

- a) Ajudas de custo;
- b) Abono para falhas;
- c) Despesas de transportes;
- d) Subsídio para a reeducação pedagógica;
- e) Participação nas despesas de infantário;
- f) Complemento de abono de família;
- g) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores ao abrigo do regulamento referido no n.º 3 da cláusula 2.^a e em atenção à situação aí referida, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abono de instalação, subsídio de instalação, subsídio de habitação, etc.

Cláusula 125.^a

(Diuturnidades)

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

- a) Mais de 10 e até 15 anos — 3,5 %;
- b) Mais de 15 e até 20 anos — 6,5 %;
- c) Mais de 20 e até 25 anos — 10,5 %;
- d) Mais de 25 e até 30 anos — 14,5 %;
- e) Mais de 30 e até 35 anos — 19,5 %;
- f) Mais de 35 anos — 23,5 %;

2 — Os valores encontrados por aplicação das percentagens referidas no número anterior à remuneração do escalão A do nível 9 serão arredondados para a meia centena superior.

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

4 — As diuturnidades não são acumuláveis entre si.

5 — Nenhum trabalhador poderá ficar a receber um valor monetário a título de diuturnidade inferior àquele que já recebia em 31 de Dezembro de 1979, ao abrigo do esquema de diuturnidades vigente até àquela data.

Cláusula 126.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário e do trabalho em dias de descanso semanal e em feriados)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % (coef. 1.5) nas duas primeiras horas;
- b) 75 % (coef. 1.75) na terceira hora;
- c) 100 % (coef. 2) nas horas seguintes.

2 — O trabalho prestado nos termos previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 da cláusula 67.^a será remunerado, respectivamente, com os seguintes acréscimos:

- a) 150 % (coef. 2.5);
- b) Os previstos no n.º 1 desta cláusula;
- c) 200 % (coef. 3).

3 — O trabalho em dias de descanso semanal será remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).

4 — O trabalho em dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % (coef. 3).

5 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times C$$

- C — Coeficiente aplicável;
RM — Retribuição ilíquida mensal;
HS — Horas de trabalho semanal;

Cláusula 127.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 0,25 = \text{Acréscimo/hora}$$

2 — Não há lugar a acréscimo por trabalho nocturno para o trabalho prestado:

- a) Nos termos do n.º 4 da cláusula 126.^a;
- b) Nos termos das alíneas a) e c) do n.º 2 da cláusula 67.^a

3 — Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que afixam subsídio de turnos, salvo o disposto no número seguinte.

Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos será pago, com o acréscimo legal de 25 % sobre o valor hora resultante da tabela salarial, o trabalho nocturno normal, prestado entre as 20 e as 7 horas, na medida em que exceda 30 horas mensais.

Cláusula 128.^a

(Subsídio de turnos)

1 — Os valores do subsídio de turnos serão os correspondentes às percentagens indicadas nos números seguintes, a incidir sobre o escalão A do nível 9 da tabela salarial anexa a este acordo, com arredondamento dos valores encontrados para a meia centena superior, no caso dos n.ºs 2, 3, 5 e 6, e para a dezena superior no caso do n.º 4.

2 — Os trabalhadores integrados em horários que cubram as 24 horas do dia receberão um subsídio mensal igual a 13,8 %.

3 — Os trabalhadores que estejam integrados nas variantes de horários irregulares previstos nas alíneas a), b) ou d) do n.º 1 da cláusula 81.^a, receberão um subsídio mensal igual a 9,46 %.

4 — O subsídio referido no número anterior terá as seguintes variações:

- a) Horários com amplitude superior a 16 horas — acréscimo de 0,394 %;
- b) Horários com amplitude inferior a 16 horas — redução de 0,394 %.

5 — Os trabalhadores integrados na variante de horários irregulares previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 81.^a receberão um subsídio mensal igual a 3,15 %.

6 — Os trabalhadores integrados em qualquer das variantes previstas na cláusula 81.^a, que não seja a prevista na alínea c), e cuja amplitude seja inferior a 16 horas, e a quem a empresa esteja a pagar, já à data da entrada em vigor deste acordo, subsídio de turnos, receberão um subsídio mensal igual a 9,46 %, deduzido de 0,394 % por cada hora a menos.

7 — Aos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horários por turnos de amplitude de 24 ou 16 horas, respectivamente, e por interesse da empresa ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos deixem de prestar serviço naquelas condições, não poderá ser retirado o respectivo subsídio, salvo o disposto no n.º 9.

8 — Aos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 20 ou 25 anos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, não poderá ser retirado o respectivo subsídio, salvo o disposto no n.º 9.

9 — Os montantes dos subsídios referidos nos n.ºs 7 e 8 são progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique aumento salarial por revisão deste acordo.

Cláusula 129.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

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

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início das férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo. Caberá ao trabalhador, no caso de férias interpoladas, escolher o período por ocasião do qual pretende que o pagamento se efectue, devendo, para o efeito, requerê-lo com a antecedência mínima de 1 mês sobre a data do pagamento do vencimento do mês anterior ao período em causa.

4 — Para os efeitos previstos no 2.º parágrafo do número anterior, o trabalhador apenas poderá receber o subsídio de férias durante o 1.º trimestre se nele gozar o seu maior período de férias desse ano.

Cláusula 130.^a

(13.º mês)

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a mais 1 mês de retribuição a pagar em Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do 13.º mês, a TAP complementar o mesmo nos termos do n.º 1 da cláusula 154.^a

3 — O 13.º mês referido nos números anteriores será pago com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao dia de Natal.

4 — O 13.º mês será equivalente a um mês da retribuição definida no n.º 2 da cláusula 119.^a e de montante igual à efectivamente auferida no mês do seu vencimento.

5 — No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 131.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores com categoria profissional de caixa ou cobrador têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, respectivamente de 6,05 % e 3,94 % sobre o valor da remuneração do escalão A do nível 9 da tabela salarial anexa, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2 — Quando no *free-shop*, *check-in* e balcão de vendas das representações os trabalhadores tenham à sua responsabilidade, por inexistência de caixas, os valores resultantes das transacções aí efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 3,42 % sobre o valor da remuneração referida no n.º 1.

Este abono será também de atribuir aos trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria.

3 — Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneio terão direito a um abono mensal para falhas de 1,58 % sobre o valor da remuneração referida no n.º 1.

4 — 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.

5 — Os valores encontrados pela aplicação das percentagens referidas nos n.ºs 1, 2 e 3 serão arredondados para a meia centena superior.

Cláusula 132.^a

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 122.^a

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

Cláusula 133.^a

(Subsídio de Intempérie)

1 — Será atribuído um subsídio mensal equivalente a 3,29 % do escalão A do nível 9 da tabela salarial anexa, aos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que prestem predominantemente e ou de forma regular e inadiável trabalho ao ar livre;
- b) Que prestem predominantemente e ou de forma regular e inadiável trabalho na operação de carregamento e descarregamento nos porões dos aviões;
- c) Que prestem predominantemente e ou de forma regular e inadiável trabalho fora das instalações da empresa, em serviços de entrega e recolha de correspondência e volumes diversos e outros serviços auxiliares no exterior, sem a utilização de veículo de cabine fechada.

2 — O subsídio referido nesta cláusula será arredondado para a meia centena superior e apenas é devido enquanto existir prestação efectiva de serviço nas condições referidas.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço nas condições referidas no n.º 1 durante, pelo menos, 10 anos, e por interesse da empresa ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho naquelas

condições especiais deixem de trabalhar nas referidas condições, não poderá ser retirado o respectivo subsídio, salvo o disposto no n.º 5.

4 — Aos trabalhadores que prestem serviço em qualquer das condições a que se refere o n.º 1 durante, pelo menos, 20 anos e por qualquer motivo deixem de trabalhar nas referidas condições não poderá ser retirado o respectivo subsídio, salvo o disposto no n.º 5.

5 — O subsídio referido nos n.ºs 3 e 4 será progressivamente diminuído em 20 %, sempre que se verificar aumento salarial por revisão do acordo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 134.^a

(Formas de cessação do contrato individual de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por iniciativa do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 135.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à TAP e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação referida no número anterior deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, ficando cada parte com um exemplar e destinando-se o 3.º exemplar ao sindicato representativo do trabalhador.

3 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido no artigo anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

4 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 136.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito.

Cláusula 137.^a

(Cessação por despedimento com justa causa promovido pela TAP)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não, competindo à TAP, nas acções judiciais de impugnação, a prova da existência da justa causa invocada.

2 — Considera-se justa causa, para efeitos do número anterior, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — É obrigatória a existência de processo disciplinar, nos termos da cláusula 43.^a, para averiguação e determinação de existência de justa causa.

Cláusula 138.^a

(Factos que poderão constituir justa causa de despedimento)

1 — Constituirão justa causa de despedimento por parte da empresa nomeadamente os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

2 — Sob nenhum pretexto poderá a TAP, no exercício do poder disciplinar, lesar o direito de qualquer

trabalhador à reserva da intimidade da sua vida privada e familiar.

Cláusula 139.^a

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Inobservância da cláusula 37.^a

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização calculada nos seguintes termos:

- a) Havendo lei imperativa — o disposto nessa mesma lei;
- b) Na ausência de lei imperativa, os seguintes valores:
 - 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 2 anos ou menos de antiguidade;
 - 3 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver uma antiguidade superior a 2 anos e até 15 anos;
 - 3 meses e meio de retribuição por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver mais de 15 anos de antiguidade.

3 — Os demais danos, se os houver, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 140.^a

(Nullidade do despedimento promovido pela TAP com invocação de justa causa)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações

do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

3 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 141.^a

(Consequência da nulidade do despedimento promovido pela TAP)

1 — Quando a TAP rescindir o contrato de trabalho com violação do disposto na cláusula anterior fica constituída na obrigação de:

- a) Reintegrar o trabalhador na situação em que se encontraria se não tivesse sido despedido;
- b) Pagar a retribuição correspondente ao período que mediou entre a data do despedimento e a da sentença.

2 — O trabalhador tem direito a optar, em substituição da reintegração, por indemnização por antiguidade, correspondente a 1 mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

3 — Caso o trabalhador opte pela reintegração e as razões que motivaram o despedimento declarado nulo houverem tido origem num clima de más relações humanas no sector onde o trabalhador prestava serviço, poderá este pedir a sua transferência ou mudança de local de trabalho para outro sector onde exista ou venha a existir vaga, dando-lhe a TAP preferência na movimentação em relação aos demais trabalhadores.

Cláusula 142.^a

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — A menos que exista justa causa, nenhum trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho sem avisar previamente a TAP com a antecedência mínima de 2 meses.

2 — O aviso prévio referido no n.º 1 será reduzido a 1 mês no caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à TAP, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Poderá a TAP prescindir, a solicitação do trabalhador, do aviso prévio e da correspondente indemnização.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até 1 ano após o parto, ficam dispensadas de pagar a indemnização referida no n.º 3 caso denunciem o contrato sem aviso prévio.

Cláusula 143.^a

(Encerramento definitivo do estabelecimento)

1 — Em caso de encerramento definitivo dos serviços, quer seja da exclusiva iniciativa da TAP, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho caducam decorridos 3 meses, excepto se a TAP puder conservar os trabalhadores noutros serviços próprios ou se, integrando-se, fundindo-se ou dando origem a nova pessoa colectiva de direito privado ou de direito público, a sua transformação envolver a transmissão da posição que dos contratos de trabalho decorre para a TAP.

2 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis ao despedimento colectivo, todos os trabalhadores cujo contrato caducar terão direito a uma indemnização assim calculada:

- a) 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se o trabalhador não tiver uma antiguidade superior a 10 anos;
- b) 2 meses e meio de retribuição por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver uma antiguidade superior a 10 anos.

3 — A indemnização nunca poderá ser inferior a 4 meses de retribuição.

Cláusula 144.^a

(Caducidade por morte do trabalhador)

1 — A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude de morte do trabalhador não dispensa a TAP do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos períodos de férias e subsídio de férias e bem assim à parte proporcional do 13.º mês.

Cláusula 145.^a

(Despedimento colectivo)

1 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- a) Deficientes, como tal considerados no n.º 3 da base I da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados;
- f) De nacionalidade portuguesa.

2 — Com prejuízo do disposto no n.º 1, no caso de o despedimento colectivo vir a afectar os trabalhadores de idade compreendida entre os 30 e os 55 anos, deverão, entre estes, ter preferência na manutenção do emprego em primeiro lugar os mais idosos.

3 — Sem prejuízo do princípio da reciprocidade, os trabalhadores estrangeiros \bar{a} exercer funções no sector visado pelo despedimento serão os primeiros a ser por ele afectados.

4 — O despedimento colectivo dá ao trabalhador o direito a uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 143.^a

5 — Durante 1 ano, a contar da data do despedimento, os trabalhadores afectados beneficiam de preferência de admissão, seguindo-se nesta os critérios mencionados nos n.ºs 1 e 2.

6 — A preferência referida no número anterior mantém-se no caso de transformação.

7 — A TAP deverá, por carta registada, com aviso de recepção, dar conhecimento aos titulares do direito de preferência da possibilidade de o exercerem, pelo mesmo meio, no prazo de 15 dias.

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

CAPÍTULO X

Regime especial para o pessoal feminino

Cláusula 146.^a

(Faltas no período de maternidade)

1 — É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da TAP o direito de faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou reforma.

2 — Dos 90 dias referidos no número anterior 60 deverão ser gozados obrigatoriamente imediatamente após o parto.

3 — Os restantes 30 dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, mas, em qualquer caso, ininterruptamente.

4 — No caso de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados no n.º 1 será 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 inter-

rompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

7 — A TAP atribuirá à trabalhadora a diferença entre o subsídio de previdência e a retribuição ilíquida da mesma, durante os períodos mencionados nos n.ºs 1, 4 e 6, consoante os casos, ou pagará integralmente a referida retribuição caso a trabalhadora não tenha direito a tal subsídio por falta de tempo de inscrição na Previdência.

Cláusula 147.^a

(Tarefas desaconselhadas)

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período de gravidez, e até 3 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.

Cláusula 148.^a

(Dispensas por efeitos de maternidade)

1 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, durante 8 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou de antiguidade.

2 — As trabalhadoras, quando grávidas de 3 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 turno que a trabalhadora viesse auferindo.

Cláusula 149.^a

(Outras regalias)

1 — 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 manifesto inconveniente para o serviço, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

2 — As trabalhadoras poderão faltar até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, por factos que se liguem à natureza fisiológica da mulher, impeditivos da prestação de trabalho, podendo a TAP, quando o julgar conveniente, exigir justificação médica.

3 — Não apresentando a trabalhadora justificação médica, quando exigida nos termos do número anterior, as faltas serão consideradas injustificadas.

CAPÍTULO XI

Medicina do trabalho

Cláusula 150.^a

(Generalidades)

1 — A TAP manterá em funcionamento um serviço de saúde ocupacional privativo, o qual garantirá as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A TAP assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, no Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 151.^a

(Competência)

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 menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela TAP;
- 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 TAP que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral de Saúde.

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

- a) Estes exames têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde;
- b) O médico do trabalho, sempre que o risco específico a que se refere a alínea a) do n.º 1 ou a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 152.^a

(Exclusão de competência)

No âmbito das suas actividades na TAP, os médicos do trabalho da empresa 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.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e protecção na invalidez

Cláusula 153.^a

(Princípio geral)

1 — A TAP e os seus trabalhadores contribuirão para a instituição de previdência competente, nos termos estabelecidos no respectivo regulamento.

2 — As folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à caixa de previdência devem ser visadas pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 154.^a

(Protecção na doença e acidentes)

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá por inteiro a sua retribuição líquida mensal durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela previdência social, cobrindo a TAP a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal ou pagando-a integralmente no caso de, por falta de tempo de inscrição na caixa de previdência, tal subsídio não ser devido, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam aos trabalhadores.

2 — A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente

a sua função, na medida em que não exista cobertura da Previdência.

3 — Na medida em que a TAP garante aos trabalhadores a retribuição líquida mensal, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados a definir oportunamente nos termos deste acordo, e designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no n.º 1 desta cláusula, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e 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. A regulamentação deste fundo será negociada no âmbito do regulamento referido na alínea e) da cláusula 65.^a

Cláusula 155.^a

(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, a TAP dar-lhe-á ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado, se ele o pedir, por escrito, no prazo de 30 dias a partir da alta.

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

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

Cláusula 156.^a

(Idade limite para a reforma e complemento de pensões de reforma e invalidez)

1 — A TAP e os sindicatos deverão desenvolver de imediato os estudos necessários ao estabelecimento de esquemas de reforma, com vista à elaboração de um projecto de regulamento, a apresentar à comissão de relações de trabalho, nos termos da cláusula 65.^a

2 — Até à implementação desse regulamento, manter-se-ão em vigor as normas actualmente vigentes na empresa sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

Benefícios e garantias sociais

Cláusula 157.^a

(Infantário)

1 — A TAP manterá em funcionamento em Lisboa o infantário destinado aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e a da escolaridade obrigatória.

2 — As condições de utilização do infantário e o seu regime de funcionamento serão fixados pela TAP, com audiência prévia da comissão de trabalhadores.

3 — As mães trabalhadoras participarão nas despesas do infantário nos termos seguintes:

- 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por 1 filho;
- 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por 2 filhos;
- 13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por 3 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 todas as crianças 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-los em infantário de 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, a TAP participará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação da mãe (percentagens indicadas no n.º 3) e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações 11,17 % da remuneração do escalão A do nível 9 da tabela salarial anexa, com arredondamento do valor encontrado para a meia centena superior.

7 — Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP 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 TAP como se indica no número anterior.

8 — As disposições aplicáveis aos filhos das trabalhadoras serão extensivas aos filhos dos trabalhadores que se encontrem em situações especiais a definir e a apreciar pelos serviços sociais da TAP.

9 — Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 158.^a

(Subsídio para reeducação pedagógica)

1 — A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica um complemento do subsídio atribuído pela Previdência ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 2500\$ mensais.

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

Cláusula 159.^a

(Complemento de abono de família)

Os trabalhadores que recebem abono de família terão direito a um complemento mensal, pago pela TAP, no montante de 100\$ por cada abono.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 160.^a

(Transmissão da exploração)

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão ou incorporação, salvo regime mais favorável, não se alterará a aplicabilidade do disposto neste acordo.

2 — O não cumprimento do número anterior dá aos trabalhadores o direito de denunciarem o contrato, sem prejuízo das indemnizações previstas para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador e encerramento do estabelecimento.

Cláusula 161.^a

(Comissão de relações de trabalho)

1 — É criada uma comissão de relações de trabalho tripartida com as seguintes atribuições:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Definir as funções das categorias profissionais existentes no presente acordo;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais, definir as respectivas funções e fazer o seu enquadramento;
- d) Apreciar os projectos dos regulamentos previstos na cláusula 65.^a e decidir quanto ao seu conteúdo;
- e) Apreciar e decidir sobre as reclamações dos trabalhadores quanto à categoria profissional em que estão integrados.

2 — Compete igualmente à comissão elaborar e aprovar o regimento do seu funcionamento...

3 — A comissão de relações de trabalho terá a seguinte composição:

- a) Representantes da TAP;
- b) 1 representante de cada um dos sindicatos que represente até 500 trabalhadores na empresa; 2 representantes de cada um dos sindicatos que represente de 501 até 2000 trabalhadores na empresa; 3 representantes de cada um dos sindicatos que represente mais de 2000 trabalhadores na empresa;
- c) 1 elemento que presidirá, a escolher pela TAP e pelos sindicatos.

4 — Os elementos a designar pelos sindicatos só o serão pelos critérios a definir por estes.

5 — Na falta de acordo quanto ao elemento que presidirá (acordo que deverá ser obtido no prazo de 30 dias a contar da data limite para a designação dos membros efectivos e suplentes) recorrer-se-á ao representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, nomeado ao abrigo do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, para acompanhar o processo de regulamentação de trabalho na TAP.

6 — As partes podem designar representantes substitutos e fazer-se acompanhar por assessores.

7 — A designação dos membros efectivos e suplentes deverá ser feita no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, através de comunicação escrita à outra parte.

8 — As deliberações deverão ser tomadas por unanimidade dos elementos de ambas as partes; caso tal unanimidade não seja possível, caberá ao presidente decidir.

9 — As deliberações tomadas deverão constar obrigatoriamente de acta.

10 — A TAP assegurará o secretariado das reuniões.

11 — Das deliberações da comissão não poderá resultar derrogação de qualquer cláusula deste acordo.

12 — As deliberações da comissão nas matérias referidas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 farão parte, para todos os efeitos, deste acordo.

13 — Os efeitos das deliberações da comissão produzir-se-ão a partir da data para tal estabelecida pela mesma, salvo os casos especiais previstos neste acordo.

Cláusula 162.^a

(Comissão de recolocações e reconversões)

1 — No prazo de 45 dias após a publicação deste acordo será criada uma comissão de recolocações e reconversões, que terá a seguinte composição:

- Representantes da TAP;
Representantes dos sindicatos em número igual ao fixado para a comissão de relações de trabalho.

2 — Esta comissão tem por objectivo apreciar e decidir dos recursos apresentados nos termos do n.º 3 da cláusula 30.^a

3 — A empresa garantirá à comissão a utilização de instalações e meios necessários para as suas reuniões.

4 — O tempo utilizado em reuniões desta comissão é considerado para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço e não será descontado em quaisquer crédito de tempo a que os trabalhadores tenham direito. Terá o mesmo tratamento o tempo despendido em trabalhos determinados pela própria comissão e que esta repete como necessários para a solução dos assuntos a apreciar.

5 — A comissão elaborará regulamento específico para o seu funcionamento.

Cláusula 163.^a

(Definição de quadros orgânicos)

A empresa compromete-se a diligenciar no sentido de obter a definição dos seus quadros orgânicos no prazo máximo de 6 meses a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 164.^a

(Manutenção temporária dos regulamentos em vigor)

Enquanto não entrarem em vigor os regulamentos ainda não negociados e ou a negociar, as matérias previstas para neles serem regulamentadas continuarão a reger-se pelos regulamentos em vigor, ou de harmonia com a prática actualmente seguida pela empresa.

Cláusula 165.^a

(Caducidade das autorizações)

A partir da data da entrada em vigor deste acordo caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social em matéria de duração de trabalho e de isenção de horário de trabalho, bem como quaisquer outras que hajam sido con-

cedidas ao abrigo de um regime diferente do ora instituído.

Cláusula 166.^a

(Penalidades)

As infracções a qualquer das cláusulas deste acordo serão punidas nos termos legais.

Cláusula 167.^a

(Novas condições de trabalho fixadas por este acordo)

Acordam expressamente as partes outorgantes que as condições de trabalho estabelecidas no presente acordo são globalmente mais favoráveis que as do acordo anterior.

Lisboa, 28 de Setembro de 1983.

Pela TAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos:

Pelo STVAC:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMA:

(Assinatura ilegível.)
Domingos Manuel Vieira Soares.
António José Ventinhas.

Pelo SIMA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA:

Francisco de Jesus Delgado.

Pelo STTMMAP:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNP:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIESI:

(Assinatura ilegível.)

Pelo FSTRU:

(Assinatura ilegível.)

Pelo FSMMP:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 177/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra) — Protocolo

Protocolo

Aos 18 de Janeiro de 1985, acordaram a TAP — Air Portugal e os sindicatos abaixo assinados o seguinte:

1 — Correção de imediato em 22 % dos valores salariais a ser praticados, com arredondamento para a

meia centena de escudos superior e com produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

2 — Com efeitos a partir da mesma data, é alterado como segue o sistema de diuturnidades praticado:

- a) Mais de 5 e até 10 anos — 2 %;
- b) Mais de 10 e até 15 anos — 4 %;

- c) Mais de 15 e até 20 anos — 7 %;
- d) Mais de 20 e até 25 anos — 11 %;
- e) Mais de 25 e até 30 anos — 15 %;
- f) Mais de 30 e até 35 anos — 20 %;
- g) Mais de 35 anos — 25 %.

3 — As percentagens referidas no número anterior incidirão sobre o valor do nível 10, escalão A, da tabela salarial, com arredondamento para a meia centena de escudos superior.

4 — Todos os restantes valores actualmente indexados continuarão a ser baseados nesse mesmo escalão A do nível 10, tal como acordado em 19 de Abril de 1984.

5 — A empresa efectuará os processamentos que garantam o pagamento dos novos valores já no mês em curso.

6 — As correcções a que houver lugar como consequência do processo de arbitragem em curso serão efectuadas, também com efeitos a 1 de Janeiro de 1985, por aplicação da percentagem de 22 % acordada sobre a tabela que, por decisão arbitral, venha a ser considerada como a vigorar em 31 de Dezembro de 1984.

7 — Dos princípios acima acordados decorre a necessidade de introduzir as seguintes alterações no clausurado do AE acordado em 23 de Agosto de 1983, ainda não publicado e actualmente a aguardar aprovação tutelar:

Cláusula 97.^a

4 — A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição será de 0,17 % sobre o valor correspondente à remuneração do escalão A do nível 10, fazendo-se o arredondamento para o escudo mais próximo.

Cláusula 98.^a

4 — Os valores a abonar pela TAP por refeição, quando esta não possa ser fornecida em espécie, são os seguintes:

- Pequeno-almoço — 0,184 % da remuneração do escalão A do nível 10, com arredondamento para o escudo mais próximo;
- Almoço, jantar ou ceia — 0,867 % da remuneração do escalão A do nível 10, com arredondamento para o escudo mais próximo.

Cláusula 125.^a

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

- a) Mais de 5 e até 10 anos — 2 %;
- b) Mais de 10 e até 15 anos — 4 %;
- c) Mais de 15 e até 20 anos — 7 %;

- d) Mais de 20 e até 25 anos — 11 %;
- e) Mais de 25 e até 30 anos — 15 %;
- f) Mais de 30 e até 35 anos — 20 %;
- g) Mais de 35 anos — 25 %.

2 — Os valores encontrados por aplicação das percentagens referidas no número anterior à remuneração do escalão A do nível 10 serão arredondados para a meia centena de escudos superior.

Cláusula 128.^a

1 — Os valores do subsídio de turnos serão os correspondentes às percentagens indicadas nos números seguintes, a incidir sobre o escalão A do nível 10 da tabela salarial anexa a este acordo, com arredondamento dos valores encontrados para a meia centena de escudos superior no caso dos n.ºs 2, 3, 5 e 6, e para a dezena superior no caso do n.º 4.

Cláusula 131.^a

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas respectivamente de 6,05 % e 3,94 % sobre o valor da remuneração do escalão A do nível 10 da tabela salarial anexa, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

Cláusula 133.^a

1 — Será atribuído um subsídio mensal equivalente a 3,29 % do escalão A do nível 10 da tabela salarial anexa aos trabalhadores nas seguintes condições:

Cláusula 157.^a

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a TAP comparticipará nas despesas, mediante a apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe (percentagens indicadas no n.º 3) e a mensalidade do infantiário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,17 % da remuneração do escalão A do nível 10 da tabela salarial anexa, com arredondamento do valor encontrado para a meia centena de escudos superior.

8 — Os salários resultantes deste protocolo vigorarão até 31 de Dezembro de 1985, podendo o seu processo de revisão iniciar-se a partir de 1 de Novembro de 1985 para que a nova tabela salarial entre em vigor em 1 de Janeiro de 1986.

9 — As partes outorgantes comprometem-se a diligenciar no sentido de que a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das alterações acima referidas, bem como a tabela salarial agora acordada, se processe no mais curto prazo possível, comprometendo-se, nesse sentido, a TAP a enviar, de imediato, o presente protocolo para aprovação tutelar.

10 — Os sindicatos signatários reafirmam o seu interesse na existência do IRCT único para o pessoal de terra.

Lisboa, 8 de Janeiro de 1985.

Pela TAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela representação sindical:

Pelo SITAVA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STADE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQAC:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNPVAC:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelos sindicatos seguintes:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca;
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN;
FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;

Pelo SITAVA:

(Assinatura ilegível.)

Níveis de enquadramento	Linha hierárquica	Linha funcional técnica				Linha especializada superior	
		A	B	C	D	Bacharéis	Licenciados
18	158 400\$00	158 400\$00				158 400\$00	158 400\$00
17	148 850\$00	148 850\$00				148 850\$00	148 850\$00
16	129 050\$00	129 050\$00				129 050\$00	129 050\$00
15-2	124 600\$00	124 600\$00				124 600\$00	124 600\$00
15-1	117 150\$00	117 150\$00				117 150\$00	117 150\$00
15	108 250\$00	108 250\$00				108 250\$00	108 250\$00
14	99 250\$00	99 250\$00				99 250\$00	99 250\$00
13	91 050\$00	73 700\$00	78 000\$00	85 050\$00	91 050\$00	91 050\$00	91 050\$00
12	85 050\$00	66 200\$00	73 700\$00	78 000\$00	85 050\$00	85 050\$00	85 050\$00
11	78 050\$00	61 250\$00	66 200\$00	73 700\$00	78 050\$00	78 050\$00 73 700\$00	73 700\$00
10	71 500\$00	57 650\$00	61 250\$00	66 200\$00	71 500\$00	61 250\$00	61 250\$00
9	67 550\$00	54 400\$00	57 650\$00	60 500\$00	67 550\$00	57 650\$00	-\$-
8	63 750\$00	50 950\$00	54 400\$00	58 600\$00	63 750\$00	50 950\$00	-\$-
7	60 850\$00	47 650\$00	50 950\$00	55 000\$00	60 850\$00	-\$-	-\$-
6	54 800\$00	44 900\$00	47 650\$00	51 500\$00	54 800\$00	-\$-	-\$-
5	52 200\$00	42 550\$00	44 900\$00	48 650\$00	52 200\$00	-\$-	-\$-
4	50 100\$00	40 450\$00	42 700\$00	45 350\$00	50 100\$00	-\$-	-\$-
3	46 550\$00	38 650\$00	41 700\$00	43 600\$00	46 550\$00	-\$-	-\$-
2	-\$-	37 050\$00	40 650\$00	42 300\$00	43 950\$00	-\$-	-\$-
1	-\$-	33 750\$00	35 400\$00	38 650\$00	40 900\$00	-\$-	-\$-

**Diuturnidades e outros valores indexados
ao escalão A do nível 10 da tabela salarial**

	Diuturnidades	Refeições	
a) > 5 < 10	1 200\$00	Comp. TAP ...	433\$00
b) > 10 < 15	2 350\$00	Refeitório	98\$00
c) > 15 < 20	4 050\$00	Pequeno-almoço	107\$00
d) > 20 < 25	6 350\$00	Almoço	500\$00
e) > 25 < 30	8 650\$00	Jantar	500\$00
f) > 30 < 35	11 550\$00	Ceia	500\$00
g) < 35	14 450\$00	—	-\$-

	Subsídio de turnos	Abono para falhas	
H 24	8 000\$00	Caixa	3 500\$00
H 16	5 500\$00	Cobrador	2 300\$00
H 12	1 850\$00	Free-shop	2 000\$00
±	228\$00	Serviço administrativo	950\$00

Subsídio de intempérie — 1900\$00

8 de Janeiro de 1985.

Depositado em 7 de Maio de 1985, a fl. 26 do livro n.º 4, com o n.º 178/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a TAP — Air Portugal, E. P.,
e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra) — Protocolo**

Protocolo

Aos 8 de Janeiro de 1985, acordaram a TAP-AIR PORTUGAL e os sindicatos abaixo assinado o seguinte:

1 — Correção imediata em 22% dos valores salariais actualmente a ser praticados, com arredondamento para a meia centena de escudos superior e com produção de efeitos a 1 de Janeiro de 1985.

2 — A correção final dos valores salariais dos níveis 15 e superiores será efectuada por aplicação da percentagem referida no n.º 1 sobre os valores que, para cada um dos níveis acima mencionados, forem fixados pela arbitragem para vigorarem até 31 de Dezembro de 1984, produzindo igualmente efeitos a 1 de Janeiro de 1985.

3 — Com efeitos a partir da mesma data, é alterado como segue o sistema de diuturnidades praticado:

- a) Mais de 5 e até 10 anos — 2%;
- b) Mais de 10 e até 15 anos — 4%;
- c) Mais de 15 e até 20 anos — 7%;
- d) Mais de 20 e até 25 anos — 11%;
- e) Mais de 25 e até 30 anos — 15%;
- f) Mais de 30 e até 35 anos — 20%;
- g) Mais de 35 anos — 25%.

4 — As percentagens referidas no número anterior incidirão sobre o valor do nível 10, escalão A da tabela salarial, com arredondamento para a meia centena de escudos superior.

5 — Todos os restantes valores actualmente indexados continuarão a ser baseados nesse mesmo escalão A do nível 10, tal como acordado em 19 de Abril de 1984.

6 — A empresa efectuará os processamentos que garantam o pagamento dos novos valores já no mês em curso.

7 — Os salários resultantes deste protocolo vigorarão até 31 de Dezembro de 1985, podendo o seu processo de revisão iniciar-se a partir de 1 de Novembro de 1985, para que a nova tabela salarial entre em vigor em 1 de Janeiro de 1986.

8 — Os sindicatos signatários reafirmam o seu interesse na existência de único IRCT para o pessoal de terra, desde que o mesmo salvaguarde os seus interesses específicos.

Lisboa, 8 de Janeiro de 1985.

Pela TAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela representação sindical:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETS:

José Carlos Costa.

Pelo SICONT:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Maio de 1985, a fl. 27 do livro n.º 4, com o n.º 179/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Decisão arbitral sobre o diferendo entre a TAP — Air Portugal, E. P.,
e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço (pessoal de terra)**

Decisão arbitral sobre o diferendo entre a TAP — Transportes Aéreos Portugueses, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores em terra — Sindicato dos Trabalhadores de Aviação e Aeroportos, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas, Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, Sindicato do Pessoal de Voo de Aviação Civil, Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachante e Empresas, Sindicato dos Economistas, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, Sindicato dos Contabilistas, Sindicato dos Trabalhadores Sociais, Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial e Sindicato de Indústrias Metalúrgicas e Afins.

1 — Por despacho conjunto dos Secretários de Estado do Trabalho e dos Transportes de 4 de Dezembro de 1984, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1984, foi determinada a submissão a arbitragem obrigatória do conflito entre a TAP — Transportes Aéreos Portugueses, E. P., e os sindicatos representativos do seu pessoal em terra, ao abrigo do n.º 1 do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (documentos I e II).

A TAP designou seu árbitro o Dr. René António Cordeiro (documento III), os Sindicatos dos Economistas, dos Engenheiros Técnicos do Sul, dos Engenheiros da Região Sul, dos Contabilistas e dos Trabalhadores Sociais o Sr. António Bustorff Dornelas Cysneiros (documentos IV a VIII), o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo de Aviação Civil a Dr.ª Gracinda Ferro (documento IX), o Sindicato dos Trabalhadores de Aviação e Aeroportos, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas o Dr. José Manuel Jerónimo Teixeira (documentos X a XIV), o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves (SITEMA) o Dr. Filipe Rino Coelho (documento XV), o Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial o Dr. Rui Manuel Gomes da Silva (documento XVI), o Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachante e Empresas o Dr. Victor Manuel Marques (documento XVII).

Não tendo os árbitros de parte chegado a acordo na designação do terceiro árbitro com funções de presidente, foi designado, nos termos do n.º 2 do artigo 35.º do decreto-lei referido, o Dr. Manuel Cabeçadas Ataíde Ferreira, por despacho de 4 de Janeiro de 1985 (documento XVIII).

2 — Face às credenciais emitidas pelas partes e tendo o Dr. Vítor Marques declarado que não aceitava ser

assessor do árbitro designado pelo SITEMA e ao despacho de designação do árbitro presidente e porque nenhum dos árbitros se considerou impedido, face ao disposto no n.º 3 do artigo 34.º do referido diploma, consideraram os árbitros a arbitragem regulamentarmente constituída, tendo iniciado os seus trabalhos, formalmente, no dia 4 de Janeiro de 1985, tendo, porém, havido antes diversas reuniões preparatórias.

A partir do dia 11 de Janeiro de 1985 passou a arbitragem a integrar um árbitro designado pelo Sindicato de Indústrias Metalúrgicas e Afins, o Sr. António João Rodrigues Basto Sargento, o qual, tendo renunciado, veio, por designação do mesmo Sindicato, a ser substituído pelo Sr. A. Castro Fernandes, em 1 de Fevereiro de 1985, não tendo sido suscitada qualquer suspeição (documentos XIX a XXI) ou impedimento.

Por carta de 19 de Março de 1985, o árbitro designado pelo SQAC comunicou ao presidente ter renunciado ao exercício das funções e não foi substituído (documento XXII), o que os árbitros não consideraram impeditivo da prossecução dos trabalhos face às explicações prestadas pelo árbitro da empresa e aos documentos produzidos (documento XXIII) e as actas de conciliação analisadas.

Tendo, de início, sido concedido aos árbitros um prazo de 30 dias para tomarem a decisão, foi solicitada a sucessiva prorrogação do prazo, tendo os árbitros feito 24 reuniões e concluído os trabalhos em 29 de Março de 1985, conforme actas que se anexam e dão por reproduzidas (documentos XXIV a XXVIII).

3 — Tratou a comissão, na falta de compromisso arbitral, de estabelecer o regulamento de arbitragem e definir o seu objecto, que se anexa (documento XXV) e aqui se dá por reproduzido.

Foi assim considerado como objecto de arbitragem, nos termos do despacho conjunto referido, o seguinte:

- a) Decisão sobre os enquadramentos, tendo em atenção as últimas posições de cada entidade abrangida pela arbitragem bem como a evolução das respectivas posições, tudo na sequência dos compromissos anteriormente assumidos pela empresa, incluindo aqueles, a criação e a extinção de categorias profissionais já propostas no âmbito de negociações e conciliações e aí objecto de consenso;
- b) Decisão sobre a tabela salarial a aplicar aos níveis 15 e superiores, tomando em consideração os acordos celebrados, o seu conteúdo e as entidades que vinculam;
- c) Decisão sobre a compatibilização das matérias constantes dos acordos firmados no decurso do processo negocial de 1983 pelas entidades sujeitas a arbitragem obrigatória;

- d) Alteração, na estreita medida do necessário, das matérias já acordadas, desde que seja indispensável para compatibilizar entre si o clausulado, a estrutura da tabela e os enquadramentos.

Tendo, na votação, os árbitros designados pelas associações sindicais um só voto, foi acordado que ao árbitro nomeado pela associação representativa de maior número de trabalhadores, relativamente a determinada matéria, caberá expressar o sentido do voto sindical n.ºs 10 a 12 do regulamento anexo ao documento XXV).

4 — No que respeita às matérias do n.º 1, pretende a TAP a adopção do enquadramento que havia proposto durante a conciliação e que consta de acta de 14 de Agosto de 1984 das reuniões tidas nessa fase do processo (documento XXIX).

Os sindicatos tomaram posições em parte concordantes e em parte divergentes, conforme resulta do mapa comparativo que se junta e dá por reproduzido (documento XXX).

Ainda sobre a criação de novas categorias profissionais, verificou-se larga falta de consenso, conforme se consigna no referido mapa.

Reconheceram os árbitros ser difícil, no prazo que lhes foi consignado, produzir um trabalho aprofundado e rigoroso, pelo o que se louvaram na definição das posições relativas do reenquadramento das diversas categorias, nos consensos existentes, o que permite, por aproximações sucessivas, enquadrar as categorias relativamente às quais esse consenso se não verificou entre as partes, aos conhecimentos e experiências pessoais dos árbitros e ainda um projecto de definição de funções das categorias profissionais existentes elaborado pela empresa (documento XXXI) e ainda, naturalmente, aos elementos fornecidos pelo quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, e o estabelecido pelas partes em 1981 e que antecedeu o regime sucedâneo (*Diário da República*, 2.ª série, n.º 184, de 12 de Agosto de 1981).

Considerando que o último acordo colectivo celebrado e publicado data de 1978, entenderam que a decisão deve respeitar as situações de carácter genérico existentes de facto na empresa e não ofender as legítimas expectativas à sua sombra geradas, por elementar princípio ético e de equidade.

5 — Questão segura é para os árbitros que as matérias controversas uma vez decididas se reportarão ao AE assinado por todos os sindicatos que designaram árbitros, excepto pelos que designaram o Sr. António Dornelas Cysneiros, pelo o que se entende que a forma da decisão se deverá referir a alterações ao clausulado ou no estabelecimento de anexos ao mesmo, na medida em que for necessário. É, pois, por referência ao clausulado do AE (documento XXXI) que as decisões são redigidas, tendo em vista o conteúdo das matérias submetidas à arbitragem, sendo certo que foi assegurado aos árbitros que os sindicatos abrangidos pela arbitragem, não subscritores do AE, irão aderir.

6 — O que tudo visto, os árbitros decidiram:

I — Que o n.º 1 da cláusula 8.ª do AE passe a ter a seguinte redacção:

Cláusula 8.ª

(Período experimental)

1 — Para [...] profissionais:

- a) Licenciados e bacharéis (linha de especialização superior) — 6 meses;
- b) Trabalhadores dos grupos VII e seguintes — 3 meses;
- c) Trabalhadores dos grupos II a VI — 2 meses;
- d) Trabalhadores do grupo I — 15 dias.

2 —

II — Aditar à cláusula 9.ª do AE o seguinte número:

8 — No recrutamento interno, sem prejuízo do disposto no n.º 1, tem preferência absoluta para o preenchimento das vagas de pintor de avião os trabalhadores com a categoria de pintor, de técnico de estruturas de avião os trabalhadores com a categoria de mecânico de estrutura de avião e de agente de passagens os trabalhadores com a categoria de agente de vendas.

III — Eliminar do n.º 2 da cláusula 11.ª a expressão «guarda», passando a mesma a ter a seguinte redacção:

2 — Não [...] bagageiro e contínuo.

IV — São alterados a epígrafe e o n.º 1 da cláusula 14.ª do AE, passando os mesmos a ter a seguinte redacção:

Cláusula 14.ª

(Preenchimento de vagas e condições de preferência na linha hierárquica, com exclusão da linha de gestão)

1 — Na 1.ª e 2.ª linhas de chefia, correspondentes aos níveis 4 a 14, cabe à TAP preencher os lugares de chefia [...].

V — São alteradas as alíneas e), f) e g) da cláusula 17.ª e aditada a alínea h) à mesma cláusula, passando a ter a redacção seguinte:

Cláusula 17.ª

- e) Grupo: conjunto de categorias profissionais da linha funcional técnica (LFT) com os mesmos níveis de enquadramento e evolução;
- f) Nível de enquadramento: posição relativa de cada categoria profissional;
- g) Escalão: posição relativa na tabela salarial, dentro de cada nível de enquadramento;
- h) Classe ou grau: situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

VI — A cláusula 18.^a passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 18.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores da TAP estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das nele previstas, sem prejuízo da progressão que cada trabalhador vier a ter.

2 — O exercício de funções na linha de gestão, por livre nomeação da empresa, não corresponde a uma categoria profissional, sendo por natureza transitório.

VII — A cláusula 19.^a, passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

(Enquadramentos)

1 — As diversas categorias profissionais distribuem-se pelas linhas funcional técnica, de especialização superior e hierárquica de 1.^a e 2.^a linhas, nos termos do anexo I.

2 — As categorias profissionais da linha funcional técnica distribuem-se por 12 grupos, nos termos do anexo I, 1.^a parte.

3 — Exceptuam-se do disposto no n.º 2 as categorias profissionais designadas por técnico qualificado administrativo, técnico qualificado comercial e os restantes técnicos qualificados, nos termos do anexo I, 2.^a parte, e ainda os técnicos superiores, nos termos do anexo I, 3.^a parte.

VIII — A cláusula 21.^a do AE passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 21.^a

(1.^a e 2.^a linhas de chefia)

1 — A 1.^a linha de chefia corresponde às categorias profissionais indicadas na 4.^a parte do anexo I, cabendo-lhe o nível de enquadramento igual a dois níveis acima das categorias profissionais em cada momento providas e dela dependentes hierarquicamente, com exclusão dos técnicos referidos no n.º 3 da cláusula 19.^a

2 — A 2.^a linha de chefia corresponde o nível de enquadramento referido na 5.^a parte do anexo I.

XI — A expressão «nível» no n.º 1 da cláusula 22.^a do AE é substituída pela expressão «grupo».

X — São alterados os n.ºs 2 e 3 da cláusula 23.^a do AE e aditados dois novos números, passando a ter a seguinte redacção:

Cláusula 23.^a

(Mudança de categoria profissional)

1 —

2 — [...] para outra do mesmo grupo, manterá em termos [...].

3 — [...] categoria profissional se verificar para um grupo superior, a integração ...

4 —

5 —

6 — Quando a mudança de categoria profissional se verificar dentro da mesma linha de carreira, a antiguidade na categoria profissional de origem será considerada para efeitos de integração na nova categoria profissional, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3 antecedente.

7 — Os trabalhadores com a categoria de chefe de produção TMA que não exerçam ou venham a deixar de exercer funções de efectiva chefia, por terem sido seleccionados para o desempenho de funções técnicas, exigindo elevada capacidade e conhecimentos, transitam para a categoria de técnico qualificado IV da linha funcional técnica.

XI — Na cláusula 24.^a do AE são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 24.^a

(Mudança de nível salarial)

1 — A mudança de nível salarial poderá ocorrer por:

- a) Mudança de categoria profissional a que corresponde um grupo superior;
- b)
- c) (Eliminada.)

2 —

- a) [...] evoluindo nesta de acordo com o estabelecido neste AE; findo o período ...

XII — São introduzidas na cláusula 25.^a do AE as seguintes alterações:

Cláusula 25.^a

(Evolução nos escalões, classes e graus)

1 —

2 — O esquema básico de carreiras profissionais é o constituído pelo anexo II.

3 — Nas categorias profissionais com duas ou mais classes, a mudança de classes efectuar-se-á de acordo com os n.ºs 4 a 6 desta cláusula e com o acordo complementar de carreiras, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.

4:

- a) Nas categorias profissionais dos grupos I à IV do anexo I (1.^a parte) haverá uma mudança de classe ao fim de 6 anos de antiguidade;
- b) Nas categorias profissionais dos grupos V à VII do anexo I (1.^a parte) haverá uma mudança de classe ao fim de 6 anos de antiguidade e outra mudança de classe ao fim de 12 anos de antiguidade;

- c) Nas categorias profissionais dos grupos VIII a XII do anexo I (1.ª parte) haverá uma mudança de classe ao fim de 3 anos de antiguidade e outra mudança de classe ao fim de 6 anos de antiguidade.

5:

- a) As categorias profissionais do grupo VI das áreas comercial e administrativa têm acesso selectivo, respectivamente, a técnico qualificado comercial e a técnico qualificado administrativo;
- b) As categorias profissionais dos grupos VII e XI terão ainda uma classe com acesso selectivo, designada por técnico qualificado/categoria;
- c) As categorias profissionais do grupo XII terão uma classe com acesso selectivo, designada por técnico superior/categoria.

6 — A evolução para e nas categorias com a designação base de técnico qualificado e nas categorias com a designação base de técnico superior depende das funções desempenhadas, das necessidades da empresa e da avaliação de desempenho e potencial.

7 — A mudança de nível de enquadramento ou de posição salarial dentro do mesmo enquadramento na linha de especialização superior é feita,

com base no decurso do tempo considerado na coluna própria do anexo II, com o máximo de permanência, sendo a evolução para o grau IV e seguintes processada com base nas funções desempenhadas, nas necessidades da empresa e avaliação de desempenho e no que ficar estabelecido nos esquemas complementares das carreiras profissionais.

8 — [...] antes de completados os prazos referidos no n.º 4, a empresa comprove [...] dando disso sempre conhecimento ao trabalhador e ao sindicato que o representa.

9 —

10 — É garantido que o número de trabalhadores a movimentar para um nível selectivo não poderá ser inferior a 15 % dos integrados no nível anterior, sem prejuízo de a empresa, em função das suas necessidades, poder movimentar percentagem superior.

11 — A percentagem referida no número anterior é aplicada nas categorias das linhas funcional técnicas e de especialização superior e os arredondamentos serão efectuados para a unidade superior.

12 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a evolução dos trabalhadores far-se-á de acordo com o esquema geral seguinte:

Grupos	Escalaões				Níveis de enquadramento
	A	B	C	D	
Grupos I a IV			7 8 9	10 11 12	1.ª classe.
	1 2 3	4 5 6			2.ª classe.
Grupos V a VII				+ 12	Senior.
			7 8 9	10 11 12	1.ª classe.
	1 2 3	4 5 6			2.ª classe.
Grupos VIII a XII			7 8 9	10 11 12	A/ senior.
		4 5 6			B/ esp.
	1 2 3				C/ iniciado.

Nota: A, B, C e D — escalaões.
1 a 12 — Anos.

XIII — É eliminado no n.º 10 da cláusula 26.ª do AE;
 XIV — É aditado um número novo e alterado o n.º 4 à cláusula 27.ª que passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 27.ª

4 — O sistema de avaliação do desempenho e potencial é o constante do anexo 3.

5 — Consideram-se desde já como mudanças de categoria profissional, dentro da mesma linha de carreira, as seguintes:

- a) Acesso de agente de vendas a agente de passagens, de mecânico de estruturas de aviação a técnico de estruturas de aviação e de pintor a pintor de avião, sempre que ocorra existência de vagas;
- b) Os empregados administrativos (E/A's) e os operadores de terminal vídeo com 9 anos de antiguidade na função são integrados na categoria de empregado administrativo especializado (E/A/E) desde que possuam os requisitos necessários e não tenham informação negativa dos serviços;
- c) Os controladores de informática e os despachantes de comissariado terão, nas mesmas condições da alínea anterior, acesso respectivamente a controlador de informática especializado e despachante de comissariado especializado.
- d) Acesso a especialista dos TMA e técnico de comunicação, iniciados com mais de 3 anos e que preencham os requisitos exigidos em matéria de formação.

XV — São alterados a epígrafe e os n.ºs 1 e 4 da cláusula 28.ª passando a ser como segue:

Cláusula 28.ª

(Acumulação e substituição temporária de chefias da 1.ª e 2.ª linhas)

1 — A substituição temporária no desempenho efectivo de chefias referidas nas 4.ª e 5.ª partes do anexo 1, por um trabalhador.

- 2 —
- 3 —
- 4 — A... 6 meses;
- 5 —

XVI — A cláusula 30.º do AE é alterada nos termos seguintes:

Cláusula 30.ª

(Recolocações e reconversões)

- 1:
 - a)
 - b) [...] categoria profissional a que corresponda um grupo superior, aplicar-se-lhe-á o previsto na cláusula 23.ª;

c) [...] categoria profissional do mesmo grupo, manterá o mesmo nível salarial, classe e respectiva evolução.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

O n.º 1 da cláusula 31.ª do AE é alterado nos termos seguintes:

- 1 — Os titulares de cargos da 1.ª e 2.ª linhas de chefia, referidas na parte quarta e quinta do anexo 1, poderão ser colocados na linha funcional técnica [...];
- 2 —

XVII — É aditada uma nova secção ao capítulo II do AE com a redacção seguinte:

SECÇÃO VI

Linha hierárquica de gestão

Cláusula 31.ª-A

(Nomeação e exoneração)

1 — É da competência do conselho de gerência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções da linha hierárquica de gestão (níveis 15 e superiores) por quadros superiores.

2 — Entende-se por quadro superior o trabalhador enquadrado no nível 15 e superiores e ainda aquele cuja categoria profissional atinja esse nível automaticamente.

3 — A nomeação para o exercício de funções de chefia será feita com audição prévia do interessado segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos *curricula* profissionais.

4 — O direito de livre nomeação e de livre exoneração pressupõe sempre a audição do superior hierárquico imediato do nomeado ou indigitado.

5 — A nomeação para funções de chefia de um trabalhador da linha de especialização superior situado no grau III implica sempre anuência do interessado.

6 — Os titulares das funções da linha hierárquica de gestão são nomeados em comissão de serviço por períodos de 2 anos, renováveis.

Cláusula 31.ª-B

(Regime remuneratório da linha hierárquica de gestão)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 31.ª-A do AE, aos trabalhadores, enquanto exercem funções da linha hierárquica de gestão dos níveis 15 e superiores, são garantidos os seguintes níveis remuneratórios:

- Chefia de divisão — 15 ou 16;
- Chefia de serviço — 17 ou 18;

Direcção de serviços — 18 ou 19;
Órgãos da estrutura primária — 18 ou 19.

2 — O disposto no número anterior não se aplica ao exercício da chefia de órgão hierárquico por quadros superiores situados num nível abaixo do mínimo acima referido por um período máximo de 6 meses, durante o qual o conselho de gerência da TAP decidirá da sua promoção ao nível imediato ou, por acto expresso, no sentido de cessação das funções.

3 — A fim de garantir a mobilidade dos quadros superiores envolvidos, o exercício de funções na linha hierárquica de gestão, incluindo os chefes de gabinetes, será remunerado enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho das mesmas, com um adicional mensal calculado sobre o valor dos níveis abaixo indicados:

Órgão chefiado	Adicional
Divisão ou equivalente	5 % do v. b. nível 15 ou 16, conforme o nível do nomeado.
Serviço ou equivalente	7 % do v. b. nível 17.
Direcção de serviços ou equivalente	9 % do v. b. nível 18.

4 — Os adicionais pelo exercício de funções na linha hierárquica de gestão em órgão de estrutura primária são fixados pelo conselho de gerência da empresa.

5 — A coordenação em tempo completo de áreas ou grupos de trabalho que resulte de expressa decisão do conselho de gerência será remunerada com um adicional de valor igual a metade do adicional previsto no n.º 3, consoante a correspondência do nível base do trabalhador ao dos níveis aí previstos.

6 — Os controladores do centro de controle de base têm a remuneração do nível 15 e direito ao adicional fixado para o chefe de divisão enquanto se mantiverem no desempenho daquelas funções e

mantêm o seu actual vencimento enquanto este for superior ao correspondente àquele nível.

7 — O adicional referido nos n.ºs 3 e 5 constitui diferencial remuneratório suficiente para permitir ao titular do órgão hierárquico enquadrar técnicos de nível salarial igual ao seu.

8 — Não obstante o conselho de gerência ter a livre competência para exonerar ou nomear, a qualquer momento, para funções da linha hierárquica de gestão quadros da empresa nos termos do n.º 1 da cláusula 31.^a-A do AE, 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 por fazer para os 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades.

9 — Os chefes de projecto de informática, enquanto exercerem esta função, terão remuneração correspondente ao nível 16, não tendo direito ao adicional do n.º 3, sem prejuízo de as funções poderem cessar a todo o tempo.

XVIII — A cláusula 120.^a do AE é modificada do seguinte modo:

Cláusula 120.^a

1 — A remuneração base mensal é a que consta do anexo 4, o qual produz efeitos desde 1 de Julho de 1984 até 31 de Dezembro de 1984.

2 —

3 —

XIX — Ao n.º 1 da cláusula 122.^a do AE é aditada uma alínea nova, com a seguinte redacção:

Cláusula 122.^a

1 —

g) Os adicionais temporários referidos nos n.ºs 3 e 5 da cláusula 31.^a-B.

ANEXO I

Enquadramentos salariais

§ 1.ª PARTE

Linha funcional técnica — Regime comum

Grupo/nível	Categorias profissionais
Grupo I: 1A, 1B, 2C, 2D.....	Servente de limpeza.
Grupo II: 2A, 2B, 3C, 3D.....	Bagageiro. Continuo. Servente.

Grupo/nível	Categorias profissionais
<p>Grupo III:</p> <p>3A, 3B, 4C, 4D.....</p>	<p>Auxiliar administrativo. Auxiliar de manutenção. Cortador de papel. Encadernador. Operador de reprografia. Tractorista.</p>
<p>Grupo IV:</p> <p>4A, 4B, 5C, 5D.....</p>	<p>Apontador. Preparador controlador auxiliar. Empregado de serviços externos. Fiel de armazém. Fiscal de refeitório. Lubrificador de material de equipamento de terra. Mecânico de apoio. Motorista. Operador de máquinas periféricas de informática. Operador de rampa. Telefonista.</p>
<p>Grupo V:</p> <p>5A, 5B, 6C, 6D, 7D.....</p>	<p>Carpinteiro. Controlador de informática (a). Despachante de comissariado (a). Electricista de baixa tensão. Empregado administrativo (a). Fotógrafo. Gravador fresador pantográfico. Litógrafo impressor. Operador de terminal de vídeo (a). Pedreiro. Pintor. Teletipista. Tipógrafo compositor. Tipógrafo impressor. Tractorista de reboque de avião.</p>
<p>Grupo VI:</p> <p>6A, 6B, 7C, 7D, 8D, 9D.....</p> <p>S:</p> <p>TQ/Administrativo (e).....</p> <p>TQ/Comercial (e).....</p>	<p>Agente de compras. Agente de vendas. Arquivista bibliotecário. Arquivista bibliotecário de informática. Bate-chapas. Caixa. Controlador de informática especializado. Controlador operador de microfilmagem. Desenhador. Despachante de comissariado especializado. Empregado administrativo especializado. Empregado comercial especializado. Empregado de contabilidade. Fogoeiro. Gestor de <i>stocks</i>. Mecânico de ar condicionado e frio. Mecânico de equipamento de emergência de avião. Mecânico de estruturas coladas de avião. Mecânico de interiores de cabina. Metalizador por electrodeposição. Operador mecanográfico. Operador de sistemas de telecomunicações. Pintor de avião. Secretária. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico de prevenção e segurança. Técnico de receitas de tráfego.</p>
<p>Grupo VII:</p> <p>7A, 7B, 8C, 8D, 9D, 10D (S).....</p> <p>S = TQ.....</p>	<p>Agente de passagens. Analista físico-químico. Controlador de espaço de aviação comercial. Controlador de sistemas de telecomunicações. Electricista de alta tensão. Electricista de equipamento de terra. Enfemeiro. Fisioterapeuta. Fresador. Higienista industrial.</p>

Grupo/nível	Categorias profissionais
Grupo VII: 7A, 7B, 8C, 8D, 9D, 10D (S) S = TQ	Mandrilador. Mecânico de equipamento de terra. Mecânico de estruturas de avião. Mecânico de reparação de avião. Oficial de tráfego. Preparador planeador. Preparador de análises clínicas. Rectificador mecânico. Soldador de material de avião. Técnico de radiologia. Técnico de meios auxiliares de diagnóstico. Técnico de relações públicas. Torneiro mecânico. Tradutor-correspondente em línguas estrangeiras.
Grupo VIII: 8A, 9B, 10C, 10D, 11D (S) S = TQ I	Controlador de manutenção/SCA. Mecânico de avião-TMA (b). Monitor de formação. Oficial de operações de voo. Operador de sistemas de informática (d). Promotor de vendas. Técnico de comunicações de rádio e electrónica (b). Técnico de comunicações de sistemas telefónicos (b). Técnico de comunicações de sistemas telegráficos (b). Técnico de estruturas de avião. Técnico de obras. TMA — avionico (b). TMA — electromecânico (b).
Grupo IX: 9A, 10B, 11C, 11D, 12D (S) S = TQ II	Planeador de operações de informática.
Grupo X: 10A, 11B, 12C, 12D, 13D (S) S = TQ III	Programador de sistemas de informática.
Grupo XI: 11A, 12B, 13C, 13D, 14D (S) S = TQ IV	Agente aduaneiro (c). Analista de profissões. Programador analista de sistemas de informática. Técnico de formação.
Grupo XII: 12A, 13B, 14C, 14D, 15D (S) S = TS I	Analista de produtividade. Analista de sistemas de informática. Instrutor de simulador.

Notas

- (a) Admite evolução para o grupo 6 ao fim de 9 anos de função, desde que reunindo os requisitos básicos.
 (b) A categoria de ingresso tem integração no nível 7A.
 (c) A categoria de ingresso tem integração no nível 10A.
 (d) Corresponde à anteriormente existente de «operador mecânico EDP».
 (e) Tem acesso a TQ/comercial e TQ/administrativo os trabalhadores do grupo VI das categorias profissionais da área comercial e da área administrativa, respectivamente.

§ 2 2.ª PARTE

Linha funcional técnica — Regras especiais

Níveis	Categorias profissionais
9	Técnico qualificado administrativo.
9	Técnico qualificado comercial.
10	Técnico qualificado.
11	Técnico qualificado I.
12	Técnico qualificado II.
13	Técnico qualificado III.
14	Técnico qualificado IV.

§ 3 3.ª PARTE

Quadros superiores

Técnicos superiores — Linha funcional técnica

Níveis	Categorias profissionais
15	Técnico superior I.
16	Técnico superior II.
17	Técnico superior III.
18	Técnico superior IV.
19	Técnico superior especialista.

Bacharéis/licenciados — Linha de especialização superior

Evolução até técnico superior especialista conforme anexo 2.	Contabilista. Economista. Engenheiro. Engenheiro técnico. Jurista. Licenciado. Psicólogo. Técnico do serviço social.
--	---

§ 4 4.ª PARTE

Linha hierárquica — 1.ª linha de chefia

Níveis	Categorias profissionais
Aplicação do n.º 1 da cl.ª 21.ª do AE	Chefe de mecânicos/TMA. Chefe de equipa. Chefe de grupo. Mestre de oficinas. Mestre/TMA. Supervisor. Supervisor de operações. Supervisor de tráfego.

§ 5 5.ª PARTE

Linha hierárquica — 2.ª linha de chefia (a)

12 (Chefia de trabalhadores até ao grupo 6, inclusive)	Chefe de secção.
13 (Chefia de trabalhadores do grupo 7)	—
14 (Chefia de trabalhadores do grupo 8 e superiores)	—
14	Chefe de produção/TMA.

(a) Aplica-se à chefia efectiva, directa ou indirecta.

ANEXO 2
Esquema básico de carreiras profissionais

Níveis de enquadramento	Linha hierárquica 1.ª e 2.ª linhas de chefia	Linha funcional técnica (Arca) (LFT)					Linha de especialização superior (LES)	
		Tratado e operações	Comercial	Manutenção	Administrativa	Aplic. e controle	Bacharelis	Licenciados
19	—	Técnico superior especialista					Técnico superior especialista	
18	—	Técnico superior IV					Grau VI	Grau VI
17	—	Técnico superior III					Grau V	Grau V
16	—	Técnico superior II					Grau IV	Grau IV
15	—	Técnico superior I					Grau III	Grau III
14	—	Técnico superior I (categoria do grupo XII)					Grau III (3 anos)	Grau III (3 anos)
13	—	Técnico qual. IV					Grau III (3 anos)	Grau III (3 anos)
12	—	Técnico qual. III					Grau II (1 ano)	Grau II (1 ano)
11	—	Técnico qual. II					Grau II (1 ano)	Grau II (1 ano)
10	—	Técnico qual. I					Grau I (1 ano)	Grau I (6 meses)

1.ª linha de chefia (categoria do grau VII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau VIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau IX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau X).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XIV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XVI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XVII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XVIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XIX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXIV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXVI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXVII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXVIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXIX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXIV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXVI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXVII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXVIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XXXIX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XL).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLIV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLV).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLVI).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLVII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLVIII).
1.ª linha de chefia (categoria do grau XLIX).
1.ª linha de chefia (categoria do grau L).

9	1.ª linha de chefia (categoria do grau V).	Especialista (categoria do grau VIII). Sênior (categoria do grau VII).	Técnico qual. (comercial). Especialista (categoria do grau VIII). Sênior (categoria do grau VII).	Especialista (categoria do grau VIII). Sênior (categoria do grau VII).	Técnico qual. Administrativo. Sênior (categoria do grau VII).	In. (categoria do grau IX) Especialista (categoria do grau VIII). Sênior (categoria do grau VII).	Grau I-A (6 meses)	—
8	—	In. (categoria do grau VIII). 1.ª categoria do grau VII	In. (categoria do grau VII). 1.ª categoria do grau VII Sênior (categoria do grau VI).	In. (categoria do grau VIII). 1.ª categoria do grau VII Sênior (categoria do grau VI).	1.ª categoria do grau VII Sênior (categoria do grau VI).	In. (categoria do grau VIII) 1.ª categoria do grau VIII Sênior (categoria do grau VI).	Grau I-A (6 meses)	—
7	1.ª linha de chefia (categoria do grau IV).	2.ª categoria do grau VII	2.ª categoria do grau VII 1.ª categoria do grau VI	Ing. TMA 2.ª categoria do grau VII 1.ª categoria do grau VI Sênior (categoria do grau V).	2.ª categoria do grau VII 1.ª categoria do grau VI Sênior (categoria do grau V).	2.ª categoria do grau VII 1.ª categoria do grau VI Sênior (categoria do grau V).	—	—

ANEXO 3

Sistema de avaliação do desempenho e potencial

Artigo 1.º

(Definição e objectivos)

A avaliação do desempenho e potencial consiste numa apreciação analítica do trabalhador e visa fundamentalmente 2 tipos de objectivos:

a) A nível dos indivíduos:

- Determinar o grau de ajustamento exigências da função/perfil do indivíduo;
- Determinar o potencial individual profissional dos trabalhadores e em que medida ele está a ser ou pode ser aplicado e desenvolvido.
- Clarificar as possibilidades de evolução profissional;
- Detectar as necessidades de formação;
- Melhorar as relações indivíduo/restantes trabalhadores através da clarificação das responsabilidades e contribuições de cada um para os objectivos comuns.

b) A nível da empresa:

- Conhecimento do verdadeiro potencial humano de que pode dispor e em função disso definir os seus objectivos a médio e longo prazo;
- Determinação do funcionamento da estrutura e comunicações;
- Equacionamento dos verdadeiros problemas que afectam o rendimento/satisfação das aspirações dos seus trabalhadores;
- Diagnóstico permanente e realista.

Artigo 2.º

(Princípios a respeitar)

Deverão ser observados com o maior rigor possível por todos os avaliadores os seguintes princípios:

- Objectividade — fundamentar o juízo de apreciação em factos, e não em opiniões;
- Normalidade — ter em linha de conta as situações normais, e não as excepcionais;
- Uniformidade — ter a consciência de que a benevolência ou o excesso de rigor (posições extremas) prejudica a avaliação dos trabalhadores;
- Posicionamento relativo — ter em linha de conta a independência das várias áreas de observação;
- Sentido da realidade — ter em linha de conta a realidade trabalhadores/empresa.

Artigo 3.º

(Modelo)

1 — O sistema de avaliação do desempenho e potencial é aplicável a toda a população da empresa e, relativamente às categorias profissionais até ao nível de enquadramento 15, inclusive, será implementado através do modelo constante do anexo 1.

Quanto às categorias enquadradas nos restantes níveis, será implementado através de modelos adequados

a elaborar pela empresa, depois de ouvidos os sindicatos, a quem serão fornecidos previamente os projectos de modelo a aplicar.

2 — O referido modelo é constituído por 6 áreas de observação comportando cada uma delas os aspectos em que o(s) avaliador(es) se têm de centrar para apreciarem os seus subordinados. Integra ainda, complementarmente, dois capítulos: um de apreciação geral de síntese e outro de acções futuras recomendadas.

Poderá alguma área/aspectos, dada a sua natureza, não se aplicar a toda a população da empresa (no anexo 1 virão referenciados como «se aplicável»).

3 — As áreas de observação referem-se ao comportamento, aos conhecimentos e capacidades e resultados atingidos que permitem avaliar a actuação do trabalhador no desempenho da função.

4 — O capítulo da apreciação geral (complementar) destina-se a sintetizar a avaliação do desempenho e potencial perspectivando para o trabalhador o(s) campo(s) em que deve actuar, corrigindo lacunas e desenvolvendo capacidades não aproveitadas.

5 — O capítulo de acções futuras destina-se a especificar as acções concretas a realizar que possibilitem a construção de um plano de formação e gestão previsional.

Artigo 4.º

(Áreas de observação e sua definição)

A) Áreas de observação

1 — *Atitude perante o trabalho:*

Visa apreciar a atitude do trabalhador perante o trabalho, perante as normas de funcionamento e a sua voluntariedade, isto é, disponibilidade e dedicação.

2 — *Relações humanas:*

Visa apreciar a atitude geral do trabalhador face aos outros e ao público, isto é, em que medida o titular da função realiza as suas tarefas, tendo-se em consideração o grau de integração harmoniosa no seu grupo de trabalho e na empresa; o grau de cooperação (horizontal e vertical) entre os membros do grupo e chefias hierárquicas; o grau de convergência de atitudes pessoais com as do seu grupo de trabalho e da empresa, sem entravar as relações pessoais entre cada trabalhador; o grau de respeito pelas atitudes dos outros trabalhadores, da empresa e do público.

3 — *Autonomia/iniciativa:*

Visa apreciar a aptidão do trabalhador para produzir o seu trabalho sem solicitar constantemente a ajuda ou a orientação doutras pessoas (da linha hierárquica, técnico-funcional e de especialização superior), no seu âmbito de iniciativa e nos limites da sua responsabilidade, bem como a capacidade que tem o trabalhador de organizar e decidir sem a «protecção» alheia, sempre com domínio das circunstâncias que mudam.

4 — *Obtenção de resultados:*

Visa apreciar em que medida os objectivos e ou tarefas atingiram os padrões quantitativos e qualitativos

acordados ou geralmente aceites, no que se refere nomeadamente ao volume de trabalho produzido, prazos, erros, incidentes, avarias, conflitos, etc., por forma a determinar o impacte dos mesmos nos objectivos do órgão em que se integra.

5 — *Domínio da função:*

Visa apreciar em que medida o trabalhador possui os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos que são necessários para desempenhar as suas tarefas, que constituem a função, ao mesmo tempo que se procurará evidenciar a capacidade de apreensão da realidade (amplitude e profundidade no conhecimento dos problemas e comunicações que a função exige), bem como o grau de experiência adquirida, que demonstram, por um lado, o grau de mestria atingido (que torna o trabalhador «perito» na sua função) e, por outro, o grau de «polivalência» alcançado (que dará ao trabalhador e à empresa acrescentadas possibilidades de realização).

6 — *Qualidade de chefia:*

Visa apreciar em que medida o titular desempenha as tarefas inerentes à sua função de chefia nomeadamente no que se refere à coordenação, apoio e apreciação dos seus subordinados, bem como à sua capacidade de comunicação e negociação com outras pessoas com influência na obtenção de resultados da sua área e sobre as quais não possui autoridade hierárquica.

Simultaneamente pretende-se avaliar em que medida é que a gestão dos recursos humanos e materiais tem em conta critérios de custo/eficiência.

B) Potencial

Visa apreciar a capacidade de automotivação que todo o trabalhador se impõe a si próprio, isto é, que disponibilidade e abertura de espírito adopta perante os acontecimentos; qual o caminho já percorrido e em que zonas de progresso (capacidade de aquisição de novos conhecimentos, capacidade de adaptação a novas situações, automotivação para o desenvolvimento e novas responsabilidades) se encontra o trabalhador empenhado.

Artigo 5.º

(Definição do conteúdo e graduação de níveis)

1 — A definição do conteúdo e graduação de níveis que constitui o anexo II complementa o modelo referido no art. 3.º e define o conteúdo/aspectos das áreas de observação e graduação de níveis a fim de facilitar o juízo dos avaliadores, dando maior uniformidade, ponderação e equilíbrio.

2 — O anexo II deve ser objecto de consulta permanente pelo avaliador sempre que se proceda à avaliação.

Artigo 6.º

(Quem avalia)

1 — A avaliação do desempenho e potencial é efectuada pela 1.ª e 2.ª linha de chefia directa conjuntamente.

2 — Quando se verificar uma alteração na 1.ª linha de chefia por sua substituição ou mudança do trabalhador, a avaliação será feita:

Pela nova linha de chefia, se a alteração tiver ocorrido há 6 ou mais meses;

Pela nova linha de chefia, conjuntamente com um dos elementos da anterior chefia (se disponível), se a alteração tiver ocorrido há menos de 6 meses.

3 — Nas relações de *staff* ou assessoria a 1.ª linha é o coordenador, sendo a 2.ª linha o superior hierárquico de que depende o trabalhador.

4 — A empresa deverá promover pelos meios adequados a formação prévia de todos os avaliadores, podendo estar presentes na acção de formação e como observadores os representantes sindicais.

Artigo 7.º

(Fases da avaliação)

O processo de avaliação de desempenho e potencial obedecerá às seguintes fases:

1 — *Pré-avaliação:*

É a apreciação contínua da actuação profissional do trabalhador durante o período a que a avaliação do desempenho e potencial se reporta.

2 — *Formação-sensibilização dos avaliadores ao sistema de avaliação do desempenho e potencial:*

Mediante reuniões de conjunto dos avaliadores por áreas de actividade, com a DGP, procurar-se-á a uniformização da interpretação e da aplicação do sistema de avaliação do desempenho e potencial.

3 — *Preenchimento do modelo (anexo I):*

Até 31 de Janeiro a chefia directa procederá ao preenchimento do modelo para a avaliação do desempenho e potencial, posicionando e pontuando o trabalhador no nível que julgar adequado em cada uma das áreas de observação tendo em vista a actuação real do subordinado, os resultados alcançados e o potencial manifestado, do que a seguir dará conhecimento ao trabalhador.

4 — *Compatibilização:*

Até 15 de Fevereiro efectuar-se-ão reuniões dos avaliadores por direcção e ou subdirecção, tendo em vista a compatibilização dos resultados obtidos na avaliação com os limites definidos de acordo com o n.º 5 do artigo 12.º

A compatibilização será efectuada tendo em consideração a pontuação obtida, por forma a respeitar o ordenamento resultante da classificação inicial dada pela equipa de avaliação.

Em caso de empate, serão preferidos os trabalhadores mais antigos na categoria.

A classificação inicialmente atribuída só poderá ser descida aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 12.º

5 — Entrevistas:

Até 31 de Março o avaliador deverá ter uma entrevista individual com o avaliado, na qual, aproveitando para completar o modelo da avaliação do desempenho e potencial, será analisada a avaliação efectuada em cada uma das áreas de observação, mostrando-lhe em que aspectos poderá melhorar o seu comportamento, estimulando-o e incentivando-o.

Quando as circunstâncias o aconselharem a entrevista poderá ser participada pela 2.^a linha de chefia directa.

Mediante prévia solicitação expressa do trabalhador e com indicação do motivo, poderá assistir à entrevista um outro trabalhador da mesma direcção ou serviço autónomo.

Artigo 8.º

(Conhecimento dos resultados)

1 — Logo que terminado o processo de avaliação referido no artigo 7.º, é assegurado o conhecimento dos resultados da avaliação ao trabalhador, que rubricará o respectivo modelo de avaliação.

2 — O trabalhador, no caso de pretender reclamar, pode solicitar até 10 de Abril nos respectivo órgão periférico de pessoal a que estiver adstrito informação quanto aos resultados finais da avaliação relativamente aos trabalhadores da mesma categoria profissional e dos avaliados pela mesma equipa.

Artigo 9.º

(Reclamações)

1 — Após tomada de conhecimento da sua avaliação, e caso com ela não concorde, o trabalhador pode, até 20 de Abril, reclamar por escrito para a direcção-geral ou direcção autónoma, fundamentando os motivos da discordância.

2 — A respectiva direcção-geral ou direcção autónoma apreciará e decidirá até 30 de Abril, dando-se de imediato conhecimento da decisão ao trabalhador.

3 — Se aqui o trabalhador mantiver a sua discordância pode reclamar, por último, para a DGP até 7 de Maio, fundamentando por escrito as razões que lhe assistem.

4 — O recurso será decidido até 31 de Maio pela DGP, em reunião com a direcção-geral/direcção autónoma, podendo na reunião participar, a solicitação do trabalhador, um representante do sindicato em que se encontre filiado.

Artigo 10.º

(Trabalhadores em situações especiais)

1 — Os trabalhadores que por razões legais ou contratuais não se encontrem obrigados à prestação de serviço efectivo à empresa poderão optar por:

- a) Ser avaliados desde que o requeiram expressamente;
- b) Atribuição da classificação média obtida pelos trabalhadores da mesma categoria profissional.

2 — Para efeitos do disposto no presente artigo, entende-se que o trabalhador não está obrigado à prestação de serviço à empresa quando, nos termos das disposições legais ou contratuais aplicáveis, não tenha de prestar serviço, designadamente devido a requisição, funções sindicais e em comissão de trabalhadores, cargos públicos, acordos de cooperação, licença sem vencimento e outros.

3 — A avaliação efectuada ao abrigo do estabelecido na alínea a) do n.º 1 não poderá ser afectada pelo facto de o trabalhador não ter prestado serviço durante todo o ano.

4 — O princípio referido nos números anteriores não dispensa, para efeitos de evolução, o preenchimento de outros requisitos definidos na respectiva carreira profissional.

5 — Quando o preenchimento dos outros requisitos definidos na respectiva carreira profissional dependa de acções da empresa, esta deve facultar aos trabalhadores na situação prevista no n.º 1 igualdade de oportunidades em relação aos restantes trabalhadores.

Se o trabalhador não puder utilizar tal oportunidade e informar atempadamente a TAP dos motivos terá prioridade nessas acções quando regressar ao serviço.

Artigo 11.º

(Níveis de classificação)

1 — A expressão final por que se traduz o resultado global do processo de avaliação do desempenho pode ser:

- Informação global I;
- Informação global II;
- Informação global III;
- Informação global IV;
- Informação global V.

2 — Considera-se a informação global III como desempenho normal ou médio.

3 — Consideram-se como desempenhos abaixo da média, por ordem decrescente, as informações globais II e I.

4 — Consideram-se como desempenhos acima da média, por ordem crescente, as informações globais IV e V.

Artigo 12.º

(Aplicação do modelo)

1 — Para a avaliação de cada trabalhador todas as áreas são igualmente importantes.

2 — Somente os trabalhadores titulares de cargos de chefia e ou coordenação serão avaliados nas 6 áreas que constituem a grelha da avaliação de desempenho. Os restantes trabalhadores serão apenas avaliados nas 5 primeiras áreas.

3 — Em cada uma das áreas somente será atribuída uma classificação; os aspectos parcelares mencionados são apenas áreas de enfoque para uma apreciação global, que, apesar de natureza qualitativa, terá de ser quantificada.

4 — Para efeitos de pontuação utilizar-se-á uma escala de 1 a 100.

5 — A informação final será o valor que na tabela seguinte corresponda à média aritmética das pontuações obtidas:

Média das pontuações	$\bar{x} \leq 20$	$20 < \bar{x} \leq 40$	$40 < \bar{x} \leq 60$	$60 < \bar{x} \leq 80$	$\bar{x} \leq 100$
Informação global	I	II	III	IV	V

6 — Os restantes aspectos referidos no modelo de avaliação e potencial destinam-se apenas a completar a informação obtida.

Nota. — Do documento inicial que integra este anexo foi eliminado o primitivo artigo 12.º, por se não referir especificamente à matéria.

ANEXO I

Avaliação do desempenho e potencial

Definição do conceito e graduação de níveis

Áreas de observação e aspectos de enfoque		Níveis				
		I	II	III	IV	V
<p>1 — Atitude perante o trabalho:</p> <p>Assiduidade (*)</p> <p>Presença no posto de trabalho</p> <p>Voluntariedade</p> <p>Segurança (observância de normas de segurança e de protecção de equipamento)</p>	<p>Infringe frequentemente as normas de trabalho.</p> <p>O total de ausências por ano é superior a 144 horas.</p> <p>Frequentes ausências injustificadas do posto de trabalho.</p> <p>Não revela dedicação nem disponibilidade. Resistência a acorrer a eventuais sobrecargas de trabalho decorrentes de variações sazonais ou de ponta.</p>	<p>Irregular no cumprimento das normas de trabalho.</p> <p>O total de ausências por ano não excede 144 horas.</p> <p>Algumas ausências injustificadas do posto de trabalho.</p> <p>Pouca dedicação e disponibilidade. Acorre por vezes a eventuais sobrecargas de trabalho decorrentes de variações sazonais ou de ponta.</p>	<p>Cumprimento das normas de trabalho a nível aceitável.</p> <p>O total de ausências por ano não excede 120 horas.</p> <p>Ausências pouco frequentes do posto de trabalho sem justificação.</p> <p>Razoável dedicação e disponibilidade. Acorre normalmente a eventuais sobrecargas de trabalho decorrentes de variações sazonais ou de ponta.</p>	<p>Cumprimento das normas de trabalho a nível acima da média.</p> <p>O total de ausências por ano não excede 96 horas.</p> <p>Raras ausências do posto de trabalho sem justificação.</p> <p>Bom nível de dedicação e disponibilidade. Acorre sempre que necessário e de boa vontade a eventuais sobrecargas de trabalho decorrentes de variações sazonais ou de ponta.</p>	<p>Exemplar no cumprimento das normas de trabalho.</p> <p>O total de ausências não excede 72 horas.</p> <p>Presença constante no posto de trabalho.</p> <p>Excepcional nível de dedicação e empenhamento. Acorre não só prontamente e de boa vontade a eventuais sobrecargas de trabalho decorrentes de variações sazonais ou de ponta, mas sempre que os objectivos do sector estejam em causa.</p>	
	<p>Ignora sistematicamente as normas de segurança e de protecção do equipamento.</p> <p>Irregular na observância das normas de segurança e de protecção do equipamento.</p> <p>Observância das normas de segurança e de protecção do equipamento a nível aceitável.</p> <p>Rigoroso na observância das normas de segurança e de protecção do equipamento.</p> <p>Exemplar no cumprimento das normas de segurança e de protecção do equipamento.</p>	<p>Difícil relacionamento. Gera permanentemente conflitos. Averso à integração em equipa.</p> <p>Irregular relacionamento. Gera por vezes conflitos. Revela dificuldades em se integrar em equipa.</p> <p>Relacionamento normal. Integra-se normalmente na equipa. É aceite.</p> <p>Fácil relacionamento. Tem boa aceitação. Cultiva o espírito de equipa.</p> <p>Relacionamento exemplar. Tem muito boa aceitação. Dinamiza o espírito de equipa, aumentando o grau de coesão.</p>	<p>Reage negativamente às legítimas directivas hierárquicas. Reage negativamente e de forma autoritária para com os subordinados/equipa.</p> <p>Reage por vezes de forma negativa perante clientes/entidades exteriores.</p> <p>Estabelece um relacionamento correcto com clientes/entidades exteriores.</p> <p>Preocupa-se com o encaminhamento das soluções dos problemas dos clientes/entidades exteriores.</p> <p>Gosto, facilidade, correcção e eficiência nas relações com clientes/entidades exteriores.</p>	<p>Reage negativamente às legítimas directivas hierárquicas. Lidera com dificuldade, utilizando com frequência o estilo autoritário.</p> <p>Reage por vezes de forma negativa perante clientes/entidades exteriores.</p> <p>Recebe apoio geral e de algumas directivas específicas.</p> <p>Recorre por vezes a esclarecimentos complementares.</p> <p>Não recorre a esclarecimentos complementares.</p> <p>Independente e resolutivo.</p>	<p>Reage negativamente às legítimas directivas hierárquicas. Lidera com dificuldade, utilizando com frequência o estilo autoritário.</p> <p>Reage por vezes de forma negativa perante clientes/entidades exteriores.</p> <p>Recebe apoio geral e de algumas directivas específicas.</p> <p>Recorre por vezes a esclarecimentos complementares.</p> <p>Não recorre a esclarecimentos complementares.</p> <p>Independente e resolutivo.</p>	
<p>2 — Relações humanas:</p> <p>Comportamento face aos restantes trabalhadores ...</p> <p>Comportamento face à hierarquia</p> <p>Comportamento face aos subordinados (**).</p> <p>Comportamento face aos clientes/entidades exteriores (**).</p>	<p>Necessita de orientação pormenorizada.</p> <p>Recorre constantemente aos conselhos e directivas do responsável ou outros.</p>	<p>Necessita frequentemente de reorientação.</p>	<p>Necessita de orientação e de apoio geral e de algumas directivas específicas.</p>	<p>Necessita apenas de orientação geral.</p>	<p>Com um mínimo de directivas desenvolve e dinamiza o seu trabalho.</p>	

<p>3 — Autonomia/Iniciativa: Independência no desempenho da função Iniciativa/capacidade de organização e decisão Sentido de responsabilidade</p>	<p>Não revela espírito de iniciativa.</p>	<p>Revela pouca iniciativa.</p>	<p>Revela espírito de iniciativa com resultados visíveis.</p>	<p>Revela acentuado grau de iniciativa, respondendo aos problemas de maneira rápida e acertada e apresentando sugestões de influência notória nos resultados.</p>	<p>Revela elevado grau de iniciativa, com impacto decisivo nos resultados.</p>
<p>4 — Obtenção de resultados: Quantidade de trabalho/prazos Qualidade do trabalho</p>	<p>Volume e qualidade do trabalho insuficientes. Prazos normalmente excedidos. Erros e defeitos graves e constantes. Obriga a controle permanente.</p>	<p>Volume e qualidade do trabalho abaixo da média. Prazos frequentemente excedidos. Erros e defeitos frequentes. Controle frequente.</p>	<p>Volume e qualidade do trabalho aceitáveis. Conclui normalmente os trabalhos dentro dos prazos. Por vezes comete erros, precisando aperfeiçoar o trabalho realizado. Controle de aspectos dominantes e importantes do trabalho.</p>	<p>Volume e qualidade do trabalho excedendo os valores médios. Muito raramente ultrapassa prazos. Trabalho de qualidade. Controle dos resultados.</p>	<p>Elevado volume de trabalho e de superior qualidade. Executa sempre os trabalhos dentro dos prazos. Trabalho de superior qualidade e rigor de execução. Controle final.</p>
<p>5 — Domínio da função: Conhecimentos técnicos/teóricos Conhecimento da realidade do trabalho (amplitude/profundidade) Experiência típica (spec. e ou poliv.)</p>	<p>Conhecimentos técnicos/teóricos insuficientes em aspectos fundamentais da função. Insuficiente conhecimento da realidade do trabalho quer em amplitude quer em profundidade. Não tem experiência própria da função.</p>	<p>Lacunas no domínio dos conhecimentos técnicos/teóricos relacionados com aspectos fundamentais da função. Deficiências do conhecimento da realidade do trabalho em amplitude e ou profundidade. Experiência reduzida para o desempenho da função.</p>	<p>Domínio de conhecimentos técnicos/teóricos necessários ao desempenho da função. Razoável apreensão da realidade do trabalho em pelo menos um dos aspectos (amplitude ou profundidade). Grau de experiência razoável para o desempenho da função.</p>	<p>Nível de conhecimentos técnicos/teóricos ultrapassando em alguns aspectos o âmbito da função. Bom nível de apreensão da realidade do trabalho na generalidade dos seus aspectos (amplitude e profundidade). Nível de experiência que permite o domínio da função e gradualmente aperfeiçoar os seus resultados.</p>	<p>Nível de conhecimentos técnicos/teóricos excedendo em muitos aspectos as exigências da função. Domínio da realidade da função em amplitude e profundidade. Nível de experiência que permite atingir o grau de mestria.</p>
<p>6 — Qualidade de chefia: Capacidade de comunicação Coordenação/delegação/liderança Apoio/desenvolvimento e apreciação Apóio/desenvolvimento e apreciação dos e pelos subordinados Sensibilização dos custos e autocontrolo</p>	<p>Acentuada dificuldade na definição de funções e procedimentos, conduzindo frequentemente a situações de conflito. Centralizador, apenas delegando quando «afogado», ignorando a capacidade dos subordinados a hipotéticas sugestões.</p>	<p>Insuficiente definição de funções e procedimentos, gerando por vezes situações de conflito. Delega apenas algumas tarefas quando instado e nem sempre de acordo com a capacidade dos subordinados, não facilitando a apresentação das suas sugestões.</p>	<p>Define as principais funções de cada um e os procedimentos essenciais, resolvendo com satisfação e na altura a maioria dos conflitos surgidos. Delega a execução de algumas tarefas de acordo com a capacidade dos seus subordinados, aceitando sugestões e fornecendo apoio e estímulo quando solicitado. Controla a execução e os resultados fundamentais.</p>	<p>Definição clara das funções e procedimentos, sendo muito raros os conflitos. Delega a execução das tarefas de acordo com a capacidade dos subordinados, estimulando a participação. Controla eficazmente a execução e os resultados.</p>	<p>Definição clara das funções e procedimentos de forma a não surgirem possibilidades de conflito. Delega e promove a execução das tarefas pelos subordinados, estimulando a sua participação e o seu desenvolvimento. Controla por excepção e apenas pelos resultados.</p>

Áreas de observação e aspectos de enfoque	Níveis				
	I	II	III	IV	V
<p>6 — Qualidade de chefia:</p> <p>Capacidade de comunicação</p> <p>Coordenação/delegação/liderança</p> <p>Apoio/desenvolvimento e apreciação</p> <p>Apoio/desenvolvimento e apreciação dos e pelos subordinados</p> <p>Sensibilização dos custos e autocontrolo</p>	<p>O apoio tem carácter pontual, assumindo-se como simples transmissor de directrizes recebidas, atribuindo aos superiores a autoria das decisões.</p> <p>A apreciação das situações e pessoas é baseada mais em opiniões do que em factos.</p>	<p>Apoio irregular. Os subordinados reconhecem-lhe objectividade nalguns casos, recorrendo a ele esporadicamente.</p>	<p>Apoio regular. Os subordinados aceitam-no como líder recorrendo a ele, dado que normalmente procura objectividade nas suas apreciações.</p>	<p>O apoio é estímulo aos subordinados e correcto. Os subordinados reconhecem-no como líder recorrendo sistematicamente ao seu apoio, face à objectividade na apreciação das situações e pessoas.</p>	<p>Apoio e estímulo exemplares. Os subordinados reconhecem-no como líder sem reservas recorrendo a ele como árbitro, dado que a sua apreciação das situações e pessoas é sempre objectiva.</p>
	<p>Assume muito raramente as responsabilidades fundamentais da sua função e decide apenas quando pressionado.</p>	<p>Assume algumas das responsabilidades fundamentais da sua função e decide por vezes com oportunidade.</p>	<p>Assume as responsabilidades fundamentais da sua função, decidindo normalmente com oportunidade sobre problemas com influência nos resultados e ou ambiente de trabalho.</p>	<p>Assume plenamente as responsabilidades da sua função, decidindo correctamente sobre problemas com influência nos resultados e ou ambiente de trabalho.</p>	<p>Assume plena e conscientemente as responsabilidades e consequências da sua função, decidindo oportunamente sobre os problemas com influência nos resultados e ou ambiente de trabalho.</p>

(*) Inclui apenas as dispensas, faltas injustificadas e as presenças posteriormente autorizadas.

(**) Se aplicável.

Avaliação do desempenho e potencial

Nome do titular		Número TAP	Categoria profissional	Direcção ... Divisão ... Secção ...	Título da função
Enquadramento salarial	Habilitações	Carreira profissional { Linha de evolução ... Área de actividade ...			Datas: Nascimento .../.../... Adm. na empresa .../.../... Adm. na função .../.../... Avaliação .../.../...

A) Avaliação do desempenho

Áreas de observação	Níveis					Apreciação geral (complementar)
	I 0-20	II 21-40	III 41-60	IV 61-80	V 81-100	
1 — Atitude perante o trabalho						1) Progresso. Tem progredido nos últimos 12 meses? SIM <input type="checkbox"/> NÃO: Por limitações próprias <input type="checkbox"/> Por outras limitações <input type="checkbox"/> 2) Lacunas principais (ligadas à avaliação do desempenho). <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2 — Relações humanas						
3 — Autonomia/iniciativa						
4 — Obtenção de resultados						
5 — Domínio da função						
6 — Qualidade de chefia (*)						
Informação global						

B) Avaliação do potencial (conhecimentos teórico-práticos, capacidade de aquisição de novos conhecimentos, capacidade de adaptação a novas situações e automotivação para o desenvolvimento e novas responsabilidades):

1 — Capacidades não aproveitadas:

2 — Qual a linha de progresso mais adequada à aplicação do potencial:

Linha hierárquica

Linha funcional técnica

Linha especializada superior

(*) Se aplicável.

ANEXO 4

Tabela salarial

(De 1 de Julho de 1984 a 31 de Dezembro de 1984)

Nível	Linha hierárquica (a)	Linha funcional técnica				Linha especializada superior	
		A	B	C	D	Bacharéis	Licenciados
19.....	-\$-	141 000\$00					
18.....	-\$-	129 800\$00					
17.....	-\$-	113 850\$00					
16.....	-\$-	102 100\$00					
15.....	-\$-	92 350\$00					
14.....	81 350\$00	-\$-	-\$-	76 000\$00	81 350\$00	81 350\$00	
13.....	74 600\$00	-\$-	63 900\$00	69 700\$00	74 600\$00	74 600\$00	
12.....	69 700\$00	54 250\$00	60 400\$00	63 900\$00	69 700\$00	69 700\$00	
11.....	63 950\$00	50 200\$00	54 250\$00	60 400\$00	63 950\$00	63 950\$00 60 400\$00	60 400\$00
10.....	58 600\$00	47 250\$00	50 200\$00	54 250\$00	58 600\$00	50 200\$00	50 200\$00
9.....	55 350\$00	44 550\$00	47 250\$00	49 550\$00	55 350\$00	47 250\$00	-\$-
8.....	52 250\$00	41 750\$00	44 550\$00	48 000\$00	52 250\$00	41 750\$00	-\$-
7.....	49 850\$00	39 050\$00	41 750\$00	45 050\$00	49 850\$00	-\$-	-\$-
6.....	44 300\$00	36 800\$00	39 050\$00	42 200\$00	44 900\$00	-\$-	-\$-
5.....	42 750\$00	34 850\$00	36 800\$00	39 850\$00	42 750\$00	-\$-	-\$-
4.....	41 050\$00	33 150\$00	35 000\$00	37 150\$00	41 050\$00	-\$-	-\$-
3.....	-\$-	31 650\$00	34 450\$00	35 700\$00	38 150\$00	-\$-	-\$-
2.....	-\$-	30 350\$00	33 300\$00	34 650\$00	36 000\$00	-\$-	-\$-
1.....	-\$-	27 650\$00	29 000\$00	31 650\$00	33 500\$00	-\$-	-\$-

(a) Primeiras e segundas linhas de chefia.

7 — Tendo em vista a necessidade de estabelecer princípios e normas de carácter transitório que refaçam a justiça relativa, preservem a equidade e previnam as dificuldades na aplicação das decisões que antecedem, os árbitros decidem:

I:

1 — Os adicionais previstos nos n.ºs 3 e 5 da cláusula 31.^a-B são devidos aos trabalhadores que exerçam funções na linha hierárquica de gestão aí prevista em 1 de Maio de 1985 e a partir dessa data.

2 — O pagamento previsto no n.º 8 da cláusula 31.^a-B só terá lugar nos casos de nomeações ou confirmações verificadas após a publicação da decisão arbitral.

II:

1 — São integrados no nível 16 da linha funcional técnica os controladores da direcção de controle operacional.

2 — São integrados no nível 16 da linha de especialização superior ou da linha funcional técnica, consoante a categoria profissional de que são oriundos:

Os actuais titulares da chefia de órgãos estruturais com o vencimento de 96 000\$ em 30 de Junho de 1984;

Os actuais chefes de divisão possuidores de licenciatura ou bacharelato e oriundos de categorias profissionais pertencentes à linha de especialização superior.

3 — São integrados no nível 17 da linha de especialização superior ou da linha funcional técnica, consoante a categoria donde são oriundos, os trabalhadores com o vencimento de 105 750\$ em 30 de Junho de 1984.

4 — São integrados no nível 18 da linha de especialização superior ou da linha funcional técnica, consoante a categoria donde são oriundos, os trabalhadores com o vencimento de 122 000\$ em 30 de Junho de 1984.

5 — São integrados no nível 19 os trabalhadores com vencimento de 129 800\$ em 30 de Junho de 1984.

6 — Ficam extintos os subníveis praticados na empresa.

7 — A título excepcional e sem prejuízo do que se estabelece no AE com a redacção dada pela presente arbitragem, a empresa seleccionará e fará evoluir para o grau IV, no prazo máximo de 1 mês após a publicação da presente decisão arbitral, os seguintes quantitativos:

30 % dos trabalhadores existentes no grau III para cada uma das seguintes categorias profissionais: economista, engenheiro, jurista, licenciado e psicólogo;

15 % dos trabalhadores existentes no grau III para cada uma das seguintes categorias profissionais: contabilista, engenheiro técnico e técnico do serviço social.

8 — A evolução processada nos termos do número anterior será feita de uma só vez e produzirá efeitos à data da publicação da presente decisão arbitral.

9 — O arredondamento dos quantitativos indicados no n.º 5 será efectuado para a unidade superior.

III — Face à integração dos agentes aduaneiros no grupo XI, com a posição selectiva no nível 14-D (técnico qualificativo IV), os actuais agentes aduaneiros/técnicos qualificados II e III (níveis 12-D e 13-D) são enquadrados, conseqüentemente, no nível 14-D, como AA/TQ IV, com efeitos a partir da entrada em vigor da decisão arbitral.

IV — Os actuais chefes de divisão oriundos dos TMA, enquanto exercem a respectiva chefia, têm a remuneração fixada para o nível 16.

V:

1 — São extintas as seguintes categorias:

Agente de relações públicas, por integração em técnico de relações públicas;
Técnico administrativo;
Técnico comercial;
Técnico de manutenção;
Técnico de operações;
Técnico de tráfego.

2 — São integrados, à data da entrada em vigor desta decisão, no mínimo, os seguintes efectivos:

No nível 9 — como técnico qualificado administrativo, 30 dos actuais técnicos administrativos;

No nível 9 — como técnico qualificado comercial, 30 dos actuais técnicos comerciais, a seleccionar entre os oriundos das antecedentes categorias de agente de vendas e empregado comercial especializado;

No nível 10 — como técnico qualificado/tráfego, 60 dos técnicos de tráfego.

3 — A promoção será por método selectivo.

4 — Os técnicos cuja categoria for extinta e não tiverem acesso ou lhes não competir a categoria de técnico qualificado referida, regressam à categoria de origem com o nível remuneratório actual e direito à carreira no respectivo grupo.

VI — É extinta a categoria de chefe de divisão adjunto, transitando os profissionais que à data da entrada em vigor da decisão arbitral a integram para a nova categoria de técnico qualificado IV da linha funcional técnica.

VII — Os actuais técnicos de manutenção de aeronaves — senior I, cuja categoria é extinta por decisão arbitral, mantêm a sua actual designação e nível remuneratório e têm acesso a técnico qualificado I, de harmonia com os princípios gerais estabelecidos no AE.

VIII — Tendo sido extintas as categorias de cobrador e heliógrafo, os trabalhadores nelas providos são integrados nas de empregado de serviços externos e operador de reprografia, respectivamente.

IX — A extinção da categoria de empregado de meios áudio-visuais resultou do entendimento que as suas funções cabem, genericamente, nas de empregado administrativo E/A, em que são integrados os actualmente providos.

X — Sendo extinta a categoria de desenhador de artes gráficas, são os trabalhadores nela providos integrados na categoria de desenhador.

XI — A categoria de técnico de obras integra a de fiscal de obras supervisor, que foi extinta.

XII — Tendo sido extinta a categoria de auditor, os trabalhadores com essa categoria passam à de técnico qualificado (TQ III e TQ IV).

XIII — As correcções salariais resultantes dos enquadramentos fixados pelos árbitros serão feitas tomando como base o posicionamento dos trabalhadores na tabela (níveis e escalões) à data de 30 de Junho de 1984 e terão efeitos a partir de 1 de Julho de 1984.

8 — Os árbitros entendem conveniente e necessário recomendar à TAP e aos sindicatos interessados que, mediante negociações entre si, regulem os aspectos omissos na arbitragem e no AE e nessa medida alterem e regulamentem as normas dele constantes, designadamente no que se refere à linha funcional técnica e linha de especialização superior, e estabeleçam um sistema integrado de gestão dos quadros superiores, em que se incluem, nomeadamente, as áreas de intervenção, mobilidade, recrutamento e condições específicas, definindo as funções das categorias e carreiras profissionais, avaliação e evolução e formação profissional.

Recomendam ainda os árbitros às partes que em futura revisão global do AE integrado pela presente arbitragem façam um esforço de simplificação do clausulado, de modo que o quadro jurídico seja facilmente apreensível pelos trabalhadores a quem se destina, evitando-se a dispersão das matérias e a complexidade do sistema.

Lisboa, 29 de Março de 1985.

O Presidente:

(Assinatura ilegível.)

O árbitro designado pela TAP:

(Assinatura ilegível.)

Os árbitros designados pelos sindicatos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Primeiramente parece oportuno realçar-se que o signatário, árbitro designado pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, só em 1 de Fevereiro de 1985 compareceu pela primeira vez a uma reunião da arbitragem obrigatória, determinada por despacho dos Secretários de Estado do Trabalho e Segurança Social e dos Transportes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1984.

Tal ficou a dever-se ao facto de o árbitro inicialmente designado pela mesma entidade (António João Rodrigues Bastos Sargento) haver apresentado naquela data declaração de renúncia do seu mandato.

Em segundo lugar, parece também dever merecer referência que, tendo-se iniciado a arbitragem em 6 de Dezembro de 1984, só em 8 de Janeiro de 1985 o árbitro inicialmente designado pelo SIMA (já atrás referido) compareceu pela primeira vez a uma reunião.

A explicação para tal situação situa-se no facto de o SIMA só ter sido oficialmente notificado da arbitragem em 3 de Janeiro de 1985 (conforme declaração do respectivo árbitro na acta de 18 de Janeiro de 1985). Acresce também que o SIMA foi desde o início contra a solução por via arbitral do conflito colectivo decorrente da revisão do enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da TAP, EP. É que, no entender do SIMA, à data que foi decretada a arbitragem obrigatória havia ainda possibilidades de resolver o diferendo por via negocial.

Em terceiro lugar, parece igualmente dever ser referido que o regulamento da comissão arbitral foi ratificado em 20 de Dezembro de 1984, ou seja, sem que estivessem representadas todas as associações sindicais interessadas, nomeadamente o SIMA e o SQAC.

Ainda neste ponto deverá referir-se que já após a aprovação do citado regulamento o mesmo veio a ser alterado por forma a dar corpo a algumas pretensões do SQAC, que desde então passou a estar representado na arbitragem.

Quanto a este aspecto do regulamento, de referir ainda e por último que de todos os árbitros sindicais presentes (SITAVA, SITEMA, STADE, SQAC, SNPAC, SIMA e SSSS-SICONT, SETS, SERS, SE e STSS) apenas a um (de entre todos estes árbitros) lhe foi negado pelo regulamento aprovado com base em critérios subjectivos de representatividade o direito a determinar o voto sindical: o do SIMA ...

Ainda quanto à arbitragem parece dever merecer referência:

- a) O excessivo arrastamento dos trabalhos com prorrogações sucessivas e desnecessárias e uma «maratona» final em que as decisões tomadas o foram de uma forma precipitada e confusa, de que resultarão seguramente, num futuro muito próximo, situações de conflito, já latentes no momento;
- b) As posições de intransigência do árbitro nomeado pela TAP, que, ao não aceitar a criação de categorias *fundamentadamente* apresentadas e conjugando esse facto com todas as outras decisões tomadas com o seu voto e o do árbitro presidente, em vez de se resolverem os problemas já existentes agravaram-nos e cavaram um fosso ainda maior, de difícil solução no futuro.

Por último, entende o signatário manifestar o seu voto de protesto quanto às seguintes decisões tomadas:

Enquadramento das categorias profissionais de lubrificador e fiel de armazém (grupo III) — acta de 29 de Janeiro de 1985 (decisão tomada sem a presença do árbitro do SIMA);

Enquadramento da categoria profissional de carpinteiro (grupo V) e decisão sobre a evolução dos grupos V a VIII — actas de 8 e 13 de Fevereiro de 1985;

Não aceitação da extinção das categorias profissionais de fresador, madrilador e rectificador mecânico, a integrar na categoria nova de técnico de máquinas de precisão (grupo VIII), e não aceitação da extinção da categoria de mecânico de estruturas de avião e mecânico de reparações de avião, a integrar na categoria de técnico de estruturas de avião (grupo VIII) — acta de 22 de Fevereiro de 1985 (por falta de consenso do árbitro da TAP);

Deliberação sobre sistemas de desempenho e potencial (tal documento não foi acordado por todos os sindicatos, nomeadamente pelo SIMA) — acta de 1 de Março de 1985;

Alargamento do leque salarial — acta de 8 de Março de 1985;

Decisão do adicional de subsídio de chefia — acta de 29 de Março de 1985;

Não aceitação pelo árbitro da TAP da proposta do árbitro do SIMA de reenquadrar os actuais chefes de secção da área de manutenção em chefes de produção — não mencionada na acta de 29 de Março de 1985;

Eliminação da categoria de técnico de manutenção, sem que seja criada a categoria de técnico qualificado de manutenção (nível 9), à data da entrada em vigor da decisão, com um mínimo de 30 efectivos — acta de 29 de Março de 1985 (não assinada);

Não criação das seguintes categorias profissionais (por falta de consenso verificado pelo árbitro da TAP): carpinteiro de manutenção de avião, técnico operador de máquinas de precisão, mecânico de rodas, mecânico de apoio de inspecções de avião, mecânico de abricotagem de material de avião, operador de limador e operador de serra de fita — acta de 29 de Março de 1985;

Enquadramento das seguintes categorias profissionais propostas pelo árbitro do SIMA para serem enquadradas no grupo VIII e cuja decisão (com voto contra) foi de enquadrar no grupo VII: analista físico-químico, fresador, mandrilador, mecânico de estruturas de avião, mecânico de reparação de avião, rectificador mecânico, soldador de material de avião, torneiro mecânico e preparador-planeador;

Finalmente são suscitadas dúvidas ao signatário quanto às alterações ao clausulado do AE constantes da decisão arbitral. Sendo certo que, por força das várias decisões tomadas pela comissão arbitral, haveria que compatibilizar aquelas com o clausulado do AE existente, não é rigorosamente exacto que os árbitros hajam decidido produzir aquelas alterações como se apresenta na decisão.

Com ressalva de todas as razões invocadas e a reafirmação do voto de protesto quanto às questões enunciadas, vai o signatário proceder à assinatura da decisão arbitral.

Lisboa, 10 de Abril de 1985.

O árbitro nomeado pelo SIMA:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Declaração de voto

1 — Embora tenha a percepção das dificuldades que alguns árbitros sentiram durante este processo, dado o teor das matérias sobre as quais se produziram decisões, entendo que tais dificuldades não justificam tudo o que se passou.

2 — Foi demasiado persistente o voto do árbitro presidente ao lado do árbitro nomeado pela TAP quando pela minha parte eram apresentados argumentos técnicos, razões históricas e dados informativos, incontestado. Foram raríssimas as vezes em que o árbitro presidente votou comigo contra a posição do árbitro nomeado pela TAP.

3 — Da decisão arbitral resultam, consequentemente:

3.1 — Muitos enquadramentos incorrectos e desajustados.

3.2 — O alargamento do leque salarial vigente na empresa, por acordo de toda a estrutura sindical.

3.3 — O alargamento do leque salarial entre chefias e executantes, pela conjugação dos efeitos dos reenquadramentos, alterações salariais e criação de um adicional à remuneração para as chefias.

4 — A não nomeação atempada de árbitro pelo SQAC e, depois de nomeado, algumas posições que assumiu, bem como algumas posições que o árbitro nomeado pelo SITEMA tomou, merecem o meu protesto, para além do mais pelo atraso que provocaram na conclusão deste processo arbitral.

5 — Sintetizo desta forma os principais votos discordantes que expressei e que ao longo dos trabalhos da comissão arbitral me esforcei por evitar.

O árbitro nomeado pelo SITAVA, SITMMAP, FSMMP, FSTRU e SIESI:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Declaração do árbitro nomeado pelo SITEMA

I — Introdução

A presente arbitragem contém vícios graves que importam a nulidade das suas decisões, bem como da sua constituição.

Compete ao signatário denunciá-las, o que fará, com as limitações da presente declaração, para que desta arbitragem não resulte a violação da lei, nomeadamente dos direitos e garantias dos trabalhadores que estão em causa.

Desde logo a solução encontrada para a composição dos árbitros das partes nos merece uma chamada de atenção para o que legalmente se prescreve no n.º 2 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

Na presente arbitragem pela parte dos trabalhadores estiveram representados não um mas um conjunto de 7 árbitros nomeados pelos sindicatos, que funcionariam nos termos do regulamento da arbitragem.

Acresce que tal facto deu origem à aprovação de decisões de cujo tratamento, fundamentação e até votação resultaram distorções, de representatividade duvidosa e até contra o regulamentado, geralmente com claro prejuízo dos trabalhadores aí representados.

II — Questão prévia — Da legitimidade dos árbitros

Outro aspecto importante é a independência dos árbitros no presente processo. Ora, o signatário veio a constatar os seguintes factos que chocam com o estipulado no n.º 3 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, a saber:

1 — O Dr. Victor Marques é consultor jurídico do SITEMA, sindicato representado nesta arbitragem e participou directamente nas anteriores fases do presente processo negocial.

2 — O Dr. Jerónimo Teixeira, árbitro nomeado pelo SITAVA e outros sindicatos, participou em representação dos mesmos nas anteriores fases deste processo.

3 — O Dr. René Cordeiro, árbitro nomeado pela TAP, foi director geral de pessoal na empresa parte deste conflito, tendo participado nessa qualidade na discussão de muitas das questões agora objecto de arbitragem.

Não compete ao signatário aqui expor as ilações devidas por esses factos quanto às garantias de independência, clareza, autenticidade e legalidade da presente arbitragem, que o não faz por decoro pessoal.

III — Questão prévia — Dos prazos

A deliberação sobre a submissão à arbitragem obrigatória do conflito entre a TAP — Air Portugal, E. P., e os sindicatos representativos do pessoal de terra, constante do despacho conjunto dos Secretários de Estado do Trabalho e dos Transportes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1984, foi objecto de prorrogações várias, uma vez esgotados os sucessivos prazos estabelecidos.

A última prorrogação, constante do despacho conjunto de 2 de Março de 1985, foi de apenas mais 15 dias, ou seja, contados os prazos das prorrogações anteriores, viu o seu prazo expirado em 21 de Março de 1985.

Dado que nas datas de 26 e 29 de Março de 1985 ocorreram duas reuniões de arbitragem sem que, entretanto, nova prorrogação do prazo tivesse sido despachada pelos Secretários de Estado dos Transportes e do Trabalho, devem as deliberações tomadas naquelas duas reuniões ser consideradas nulas e de nenhum efeito, por as mesmas terem tido lugar fora dos prazos cometidos à comissão arbitral pelas entidades governamentais que determinaram a arbitragem obrigatória.

IV — Das actas

Da leitura das actas das 24 reuniões havidas nesta fase de arbitragem do processo de reenquadramentos do pessoal de terra da TAP ressaltam, para além das

outras questões de menor importância, as seguintes observações:

1 — Acta de 25 de Fevereiro de 1985

No 2.º parágrafo desta acta lê-se que:

Por falta de condições de trabalho em consequência de atitudes menos adequadas do árbitro designado pelo SITEMA, o presidente interrompeu a reunião, vindo a reabri-la às 0 horas e 15 minutos do dia seguinte.

Esta observação, para além de inexacta, pretende indiscutivelmente fazer recair sobre o árbitro do SITEMA o ónus de toda uma situação em que este foi apenas um dos intervenientes. De facto, a referida falta de condições de trabalho resultou tão-somente da incapacidade manifestada pelo árbitro presidente de fazer face a uma situação mais embaraçosa do que difícil, na medida em que a intervenção então produzida pelo árbitro do SITEMA e a interpelação directa feita por este ao árbitro presidente eram tão flagrantemente correctas e pertinentes que a solução mais fácil — para o árbitro presidente — foi a de se declarar impotente para prosseguir com a reunião, tendo feito mesmo menção de se retirar da sala, o que, porém, não fez.

É esta a verdade que deve constar da acta e não a versão cor-de-rosa por que optou o árbitro presidente.

2 — Acta de 26 de Fevereiro de 1985

2.1 — Sobre o ponto VI desta acta foi deliberada a criação da categoria profissional de técnico de estruturas de avião, com enquadramento no grupo VIII, à qual terão acesso preferencial os mecânicos de estruturas de avião.

Dado o acesso a TEA não ter origem exclusiva nos MEA, é, portanto, admissível o ingresso directo na categoria de TEA, grupo VIII, ou seja, no nível 8-A.

Porque se trata de uma categoria nova, menos qualificada que os TMA — admita-se, por mera hipótese, de qualificação idêntica, uma vez que ambas as categorias estão enquadradas no grupo VIII —, não se entende por que razão é que a mesma não tem — à semelhança dos TMA — uma categoria de ingresso no nível 7-A, com posterior evolução para o nível 9-B.

Terá sido mero lapso dos árbitros que votaram provavelmente tal decisão ou será que os mesmos entenderam dever ser concedido tratamento preferencial a uma categoria recém-criada e cujos eventuais titulares sempre foram e continuarão a ser aspirantes a TMA?

2.2 — Sobre o mesmo ponto VI lê-se que a decisão foi tomada por unanimidade com o apoio do SIMA e discórdia do SITEMA.

Este peculiar conceito de unanimidade suscita as seguintes observações:

- a) Ou houve, de facto, unanimidade, o que significa que todos votaram favoravelmente aquela decisão, ou
- b) Se houve alguém que discordou, a decisão foi por maioria e não por unanimidade.

Se, com a utilização da palavra «unanimidade» se quer dizer que votaram favoravelmente a decisão os árbitros presidente, da TAP e do sindicato maioritário, então é irrelevante, por inútil, a referência a outros sindicatos que não tinham, como soi dizer-se, voz na matéria.

Qual é, pois, o alcance da dita unanimidade?

2.3 — No último parágrafo desta mesma acta lê-se que «foi recebido um comunicado do SITEMA, que se anexa».

Porque na acta não se esclarece, seria útil saber quem fez a entrega de tal comunicado e em que sede. De facto, não tendo tal comunicado sido entregue, nem nesta nem noutra sede, pelo árbitro do SITEMA — a única pessoa com legitimidade para intervir neste processo por nomeação do SITEMA —, é intrigante a forma como o referido comunicado aparece anexado a esta acta.

Quererá o Sr. Árbitro presidente esclarecer na acta esta questão?

3 — Acta de 8 de Março de 1985

3.1 — A dado passo desta acta lê-se que:

Por unanimidade foi considerado:

- 1) Que a linha hierárquica é constituída pela 1.^a e 2.^a linhas de chefia (níveis 4 a 11) e pela linha de gestão.

Ora, dado que a 2.^a linha de chefia dos TMA (TMA chefe de produção) se acha enquadrada no nível 14-H (acta de 29 de Março de 1985), será que a mesma já integra a linha de gestão?

Porém, dado que nas várias referências feitas à linha de gestão apenas se contemplam as categorias dos níveis 15 e superiores, qual a designação correcta a atribuir à referida 2.^a linha de chefia dos TMA: linha hierárquica ou linha de gestão?

3.2 — A questão atrás suscitada motiva uma segunda, que é a de saber qual a definição de:

- a) Linha hierárquica;
- b) Linha de gestão.

Dado não terem sido ainda ensaiados quaisquer definições plausíveis, impõe-se que tal lacuna seja suprida.

4 — Acta de 12 de Março de 1985

4.1 — Na sequência do referido no ponto anterior, também não aparece medianamente aflorado nesta acta o conceito do quadro superior.

O dizer-se que «O quadro superior abrange todos os trabalhadores enquadrados no nível 15 e superiores e ainda aqueles cujas categorias profissionais atingem esse nível, automaticamente», não constitui sequer um arremedo de definição.

Por outro lado, a parte final do parágrafo transcrito não tem a mínima correspondência com a caracterização que no anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, se faz dos quadros superiores, seja quanto ao seu conteúdo funcional, seja quanto às exigências de formação profissional, que não meramente académica. Razão pela qual se deve considerar desconforme com a lei tal referência feita nesta acta aos quadros superiores e, em conformidade, deve a mesma ser corrigida.

4.2 — Sob o ponto VI desta mesma acta diz-se que é garantido um de dois níveis remuneratórios respectivamente aos chefes de divisão e de serviços, directores de serviço e órgãos de estrutura primária. Porém, em parte alguma desta ou de qualquer outra acta se esclarecem os critérios ou as razões de atribuição de um ou de outro dos dois níveis remuneratórios.

Terá sido, uma vez mais, mero lapso dos árbitros que votaram provavelmente tal decisão?

Se sim, então ponha-se cobro a tal lapso.

Se não, supra-se na mesma a deficiência.

5 — Acta de 29 de Março de 1985

5.1 — Sob o ponto XXV desta acta diz-se que:

Serão integrados, à data da entrada em vigor da decisão, no mínimo, os seguintes efectivos:

- No nível 9 — Técnico qualificado administrativo — 30;
- No nível 9 — Técnico qualificado comercial — 30;
- No nível 10 — Técnico qualificado de tráfego — 60.

Ora, conforme deliberação tomada na reunião de 22 de Fevereiro de 1985, somente as categorias profissionais enquadradas no grupo VII é que têm acesso ao nível selectivo designado pela categoria de técnico qualificado/categoria de grupo.

A deliberação tomada em relação aos ora designados técnicos qualificados administrativos e comerciais está, assim, em contradição com o decidido na citada reunião de 22 de Fevereiro de 1985, impondo-se, portanto, a sua correcção.

5.2 — Relativamente à integração no grau IV de 30% dos licenciados que à mesma data estejam classificados no grau III (deliberação constante do ponto XX.2), a primeira constatação que merece referência é a de que tal regime é claramente mais favorável do que o previsto no n.º 10 da cláusula 25 do AE/TAP, o que se traduz numa inequívoca violação do princípio da equidade.

Por outro lado, não se entende por que razão é dado este tratamento preferencial aos licenciados uma vez que, por força do disposto no ponto XX.3 da mesma acta de 29 de Março, todos os licenciados e bacharéis já atingem automaticamente o grau IV ao fim de três anos de permanência no grau anterior.

Precisando melhor a questão, pergunta-se:

Quantos licenciados é que ficam no grau III e quantos é que ascendem ao grau IV em virtude desta decisão arbitral?

Provavelmente, para não dizer seguramente, ascende ao grau IV a totalidade dos licenciados de grau I.

V — Da produção de efeitos

Nos termos do n.º 1 do protocolo de 20 de Fevereiro de 1984, confirmado pelo despacho conjunto dos Secretários de Estado dos Transportes e do Trabalho de 15 de Dezembro de 1984, a produção de efeitos do objecto de arbitragem é retroagida a 1 de Janeiro de 1984.

Na acta da reunião de 12 de Março de 1985 e relativamente às tabelas remuneratórias da linha funcional técnica e de especialização superior dos níveis 15 a 19 aponta-se como data de produção de efeitos o dia 1 de Julho de 1984.

Na acta de 29 de Março de 1985, sob o ponto XIX, diz-se que:

Os adicionais [...] passam a aplicar-se com efeitos a partir de 1 de Maio de 1985.

Ainda na mesma acta de 29 de Março de 1985 define-se que a integração dos técnicos de tráfego em técnicos qualificados/tráfego terá lugar «à data da entrada em vigor da decisão».

Conforme se constata, são quatro as diferentes datas referidas neste processo.

Quanto à primeira (1 de Janeiro de 1984), que parece ter sido preterida a favor da segunda (1 de Julho de 1984), pelo menos em parte, seria curioso saber em que medida é que os árbitros podem decidir alterar uma matéria que jamais foi objecto de controvérsia entre as partes — TAP e sindicatos —, e mais ainda quando dessa decisão dos árbitros resulta um grave prejuízo para os associados dos sindicatos que cada árbitro representa, que assim se vêm defraudados de seis meses de retroactivos.

Por outro lado, é de realçar a injustificada diversificação das datas de produção de efeitos de cada uma das matérias.

A haver alguma lógica neste processo — e salvaguardada a expressa vontade das partes quanto à data de 1 de Janeiro de 1984 —, tudo o mais que constitui matéria inovadora devia ter rigorosamente a mesma data de início de vigência.

Porquê, então, tratamento privilegiado concedido em matéria de adicionais (1 de Maio de 1985) e não a uniformização de critérios?

Onde está o princípio da equidade?

VI — Parecer técnico

Cingindo-me agora mais pormenorizadamente às soluções arbitrais que respeitam directamente aos técnicos de manutenção de aeronaves, começaria por apresentar um parecer elaborado pelo assistente da Faculdade de Direito de Lisboa, Dr. Fernando Ribeiro Lopes, especialista em Direito do Trabalho.

Neste parecer são apreciadas apenas as questões de direito suscitadas pelas deliberações tomadas nas reuniões de 1 e 29 de Março de 1985 em relação aos TMA sénior I, conforme se passa a ler:

1 — Questão suscitada:

A comissão arbitral constituída na sequência do despacho conjunto dos Secretários de Estado dos Transportes e do Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1984, que submeteu a arbitragem o conflito entre a TAP — Air Portugal e alguns sindicatos representativos dos seus trabalhadores, tomou as seguintes deliberações:

No caso específico de TMA (evolução do grupo VIII) resultará que serão unificados numa única categoria de TMA sénior os actuais sénior e sénior I, mantendo-se como técnicos qualificados (nível II) os trabalhadores que já ascenderam a essa posição de técnico qualificado (reunião de 1 de Março de 1985);

Os actuais TMA sénior I, cuja categoria foi extinta, mantêm a actual designação e nível remuneratório e têm acesso à TQI (reunião de 29 de Março de 1985).

Pretende-se avaliar a licitude da deliberação que unifica numa única categoria de TMA sénior os actuais sénior e sénior I, tendo em consideração as normas le-

gis que prevêm e conferem eficácia normativa às decisões arbitrais e o âmbito de matérias sobre as quais foi definida a competência da comissão arbitral.

2 — A criação das categorias de TMA sénior e TMA sénior I:

O ACT/TAP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, ainda em vigor, por não ter sido substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (artigo 11.º, n.º 5, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro), não prevê com esta designação as categorias de TMA sénior e TMA sénior I.

Na sequência da declaração da TAP, E. P., em situação económica difícil, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 418/80, de 22 de Dezembro, e no uso da faculdade prevista no artigo 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto, os Ministros do Trabalho e dos Transportes e Comunicações aprovaram o «regime sucedâneo das relações de trabalho a aplicar na TAP, E. P.», publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 184, de 12 de Agosto de 1981. Este regime criou um conjunto de categorias profissionais, nas quais ainda não se incluíam as duas mencionadas (artigo 45.º).

Pelo artigo 40.º do regime sucedâneo foi constituída uma comissão técnica tripartida com, entre outras, competência para «proceder à criação e enquadramento de novas categorias profissionais» e «efectuar a definição de funções das categorias profissionais [...] que vierem a ser criadas». O regime de funcionamento da comissão previa que as deliberações seriam tomadas por unanimidade das partes; «caso tal unanimidade não (fosse) possível, (cabia) ao representante do Ministério do Trabalho decidir» (artigo 40.º, n.º 6.)

No exercício da sua competência, a comissão técnica tripartida debateu o enquadramento de algumas categorias profissionais, tendo constatado falta de unanimidade em alguns casos. Nestes termos, o representante do Ministério do Trabalho decidiu «o reenquadramento das seguintes profissões e ou categorias profissionais:

[...] TMA sénior I — 9;

TMA sénior II — 10» (acta da 17.ª reunião, em 15 de Outubro de 1981).

Posteriormente, o mesmo representante veio esclarecer que «na decisão tomada na anterior reunião, sénior I — nível 9 corresponde a sénior *tout court* e sénior II — nível 10 corresponde a sénior I (acta da 18.ª reunião, em 26 de Outubro de 1981).

A definição de funções destas duas categorias veio a ser debatida nas 64.ª e 65.ª reuniões da comissão negociadora, com representação da TAP — Air Portugal e o SITEMA, entre outros sindicatos representativos do pessoal. Em anexo à acta da 65.ª reunião, de 17 de Junho de 1983, apresentam-se como «matéria acordada» as definições de funções dos TMA sénior e TMA sénior I.

No contexto da negociação colectiva efectuada em 1983, na qual foi acordada a já referida definição de funções das duas categorias, os respectivos níveis de enquadramento mantiveram-se como haviam sido decididos pela comissão técnica tripartida, em 1981. Com efeito, na acta da 61.ª reunião, em documento sobre «esquema de carreiras profissionais», o TMA sénior está integrado no nível 9 e o TMA sénior I no ní-

vel 10. Também na acta da 63.^a reunião, em documento sobre a mesma matéria, o TMA sênior I vem integrado no nível 10.

Esta negociação colectiva veio a conduzir à «assinatura do acordo firmado quanto à revisão do acordo de empresa», subscrito pelo SITEMA, entre outros, conforme protocolo datado de 23 de Agosto de 1983. Aí se acordou, entre outros aspectos, o seguinte:

- 1.º O AE, nos termos negociados e acordados, deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho para publicação [...].
- 5.º Aceitam ainda o provimento [...], por forma selectiva [...] das seguintes classes: [...] TMA sênior I (10) [...].

Para «cumprimento do estabelecido no protocolo», o conselho de gerência da TAP — Air Portugal emitiu, em 28 de Dezembro de 1983, uma ordem geral de serviço pela qual declarou promovidos à categoria de TMA sênior I três distintos conjuntos de trabalhadores TMA sênior, individualizados de acordo com elementos curriculares específicos (cf. n.ºs 2.1, 2.2 e 2.3 da citada ordem). No mesmo documento (n.º 1), manteve-se a especificação de que o TMA sênior I se integra no nível 10.

O acordo de empresa referido no § 1.º do protocolo não foi (ainda) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Não obstante, é possível extrair do que sinteticamente se descreveu a seguinte conclusão:

No âmbito da TAP — Air Portugal, a carreira de TMA compreende, entre outras categorias (que agora não importa considerar), as duas seguintes: TMA sênior e TMA sênior I; a transição da primeira para a segunda categoria constitui uma promoção.

A definição de funções das duas categorias evidencia no TMA sênior I um nível de qualificação e responsabilidade superior ao TMA sênior. Assim:

- O TMA sênior não tem autonomia na execução de tarefas e na resolução de problemas técnicos complexos [cf. alínea *d*) da definição];
- O TMA sênior I, além de executar «tarefas do âmbito dos TMA dos níveis anteriores», «colabora na alteração ou introdução de novas técnicas, métodos e processos de trabalho», «orienta, apoia e controla tecnicamente profissionais de níveis anteriores», «substitui a 1.^a linha de chefia nas suas funções de certificação e coordenação de trabalhos» e «ministra formação profissional».

A superior qualificação e responsabilidade do TMA sênior I implica e justifica a sua integração em nível de remuneração superior ao TMA sênior. Esta é a segunda conclusão que se extrai dos dados normativos existentes ao tempo do início de funções da comissão arbitral.

3 — Valor jurídico da fonte instituidora das categorias TMA sênior e TMA sênior I:

Como se recordou, a primeira instituição destas categorias emergiu do funcionamento de instituição fundada no regime sucedâneo de 1981: a comissão técnica tripartida, competente para criar e enquadrar novas ca-

tegorias profissionais. O valor jurídico do regime sucedâneo na hierarquia das fontes constitui um problema com várias dificuldades, que, por ausência de estudo, não se podem considerar resolvidas. O seu carácter excepcional, substitutivo de normas de instrumentação de regulamentação colectiva de trabalho [cf. artigo 5.º, n.ºs 1, alínea *b*), e 2 do Decreto-Lei n.º 353-H/77], introduz essas dificuldades, mas contém em si um elemento normativo seguro que, por agora, é suficiente para a análise subsequente.

Fazendo o regime sucedâneo «substituição integral» das condições anteriormente vigentes, constantes de instrumentos de regulamentação colectiva desapplicados à empresa declarada em situação económica difícil e não podendo afectar as «garantias mínimas fixadas por lei» (citado artigo 5.º, n.º 2), estas duas notas de regime identificam nele o valor normativo de fonte de direito conferido aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho pelo artigo 12.º, n.º 1, da LCT e, mais expressivamente, pelo artigo 14.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Deste modo, a regulamentação estabelecida no regime sucedâneo não pode ser afastada *in pejus* pelos contratos de trabalho, que dele podem divergir para estabelecer condições mais favoráveis.

A negociação do AE concluído em 1983 não pretendeu afastar-se do que fora adoptado pelos processos e com o valor do regime sucedâneo. Repetindo, o AE manteve as categorias de TMA sênior e TMA sênior I, clarificou a hierarquização relativa entre elas nas definições de funções acordadas (com o que completou a criação normativa do regime sucedâneo) e manteve a integração em diferentes níveis salariais.

O AE não foi depositado e publicado, nos termos dos artigos 24.º e 26.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, e como as partes previam e queriam, segundo o § 1.º do protocolo de 23 de Agosto de 1983. Não o tendo sido e enquanto o não for não valerá como fonte de direito, produtora de normas jurídicas aplicáveis aos contratos de trabalho. A eficácia da convenção colectiva não se esgota neste seu efeito normativo; consistindo estruturalmente num contrato, tem-se entendido que emergem dele certas obrigações para as partes, entre as quais se aponta o dever de influência ou de execução leal da matéria estipulada (¹). Pelo que ao presente estudo interessa, o dever de execução leal concretiza-se no dever de efectuar as diligências necessárias para que o AE venha a ser depositado e publicado, para que possa produzir os seus efeitos normativos típicos.

Factos posteriores aos que até agora foram apreciados mostram que as partes não só não repudiam este dever como têm adoptado procedimentos no sentido do seu cumprimento.

Em protocolo de 20 de Fevereiro de 1984, subscrito pela TAP-Air Portugal e o SITEMA, entre outros sindicatos, as partes propuseram-se negociar a «conclusão do AE/84, a enviar para depósito e publicação no BTE.» Definiram-se então como objecto de negociação três conjuntos de matérias:

- 1.º Revisão dos enquadramentos, tendo em atenção as posições actuais e as evoluções que a elas conduziram, tudo na sequência dos compromissos anteriormente assumidos pela TAP;
- 2.º Revisão da tabela salarial [...];
- 3.º Negociação, na estrita medida do necessário, das matérias já acordadas, desde que as par-

tes a considerem indispensável para compatibilizar entre si as componentes, clausulado, estrutura da tabela e enquadramentos.

A revisão da tabela salarial mostra-se concluída em negociação directa, cujos termos constam do protocolo de 19 de Abril de 1984, subscrito pela TAP-Air Portugal e vários sindicatos, entre eles o SITEMA.

A falta de acordo sobre os demais pontos indicados como objecto de negociação, mesmo depois de tentada a conciliação, justificou o despacho conjunto dos Secretários de Estado dos Transportes e do Trabalho, que determinou a arbitragem obrigatória para solução do conflito de negociação.

4 — Âmbito de competência da comissão arbitral:

O despacho conjunto especifica o «âmbito da arbitragem» nos seguintes termos: inclui «a matéria de enquadramentos profissionais e ainda as matérias referidas no n.º 1 do protocolo de 20 de Fevereiro de 1984, com exclusão das contempladas no protocolo de 19 de Abril de 1984».

A comissão arbitral, no regulamento que aprovou, datado de 4 de Janeiro de 1985, enunciou o objecto da arbitragem a partir do que sobre ele assinala o despacho conjunto, especificando:

- 1.º A decisão sobre os enquadramentos; refere que tomará em atenção o que para este ponto indicava o protocolo de 20 de Fevereiro de 1984;
- 2.º A criação e extinção de categorias profissionais já propostas no âmbito das negociações e conciliações e aí objecto de consenso;
- 3.º A decisão sobre a tabela salarial a aplicar aos níveis 15 e superiores [...];
- 4.º Decisão sobre compatibilização das matérias constantes dos acordos firmados no decurso do processo negocial de 1983 [...];
- 5.º Decisão, na estrita medida do necessário, sobre as matérias já acordadas, desde que sejam consideradas indispensáveis para compatibilizar entre si o clausulado, a estrutura da tabela e os enquadramentos.

Atemo-nos ao ponto que interessa à presente indagação que é a da afirmada competência da comissão arbitral para «a extinção de categorias profissionais» e, no exercício desta, a competência de que se reclamou para deliberar «unificar» numa única categoria de TMA sénior os actuais TMA sénior e TMA sénior 1, processo que, como se verá, implica extinção da categoria TMA sénior 1.

A negociação em que se abriu o conflito que deu lugar à conciliação e à arbitragem foi delimitada pelo protocolo de 20 de Fevereiro de 1984. Nele não se previu como objecto da negociação a extinção de categorias profissionais, nem, especificamente, a extinção da de TMA sénior 1, ainda que pelo processo de unificação em uma de duas categorias existentes. Afirmou-se naquele documento a negociação de enquadramentos — tema no qual a extinção de categorias profissionais não pode ser subsumida, e a negociação de matérias já acordadas, nos limites do necessário e indispensável para compatibilizar entre si as partes do AE — e neste muito limitado poder de revisão das matérias acordadas não se vê, abstractamente, como os

fins da compatibilização pudessem abarcar a supressão de categorias profissionais diferenciadas pela definição de funções. Em suma: não pode razoavelmente entender-se que estivesse contida no objecto da negociação definida no citado protocolo a extinção de categorias profissionais.

A especificação do objecto da arbitragem pelo despacho conjunto acompanha de muito perto a do precedente objecto de negociação — como não poderia deixar de ser por respeito pelos limites iminentes ao processo de decisão arbitral.

Deste modo, a comissão arbitral não recolhe na especificação do objecto da negociação em que se formou o conflito que lhe coube dirimir, nem nas correspondentes proposições do despacho conjunto a competência para extinguir ou «unificar» categorias profissionais.

A competência deliberativa da comissão arbitral está limitada pelo núcleo de matérias sobre as quais haja desacordo ou conflito entre as partes em negociação. É esse o sentido da referência a «conflito colectivo» no artigo 34.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 (?). No caso presente, a comissão arbitral não tem uma competência directa, genérica ou específica para extinguir categorias profissionais.

Por outro lado, ponderados os fundamentos da proposta que fez vencimento na comissão arbitral, eles não se apresentam como procurando uma necessária e indispensável compatibilização de partes do AE através da «unificação» de categorias. Não é, portanto, e finalmente, no uso da competência referida no § 5.º do regulamento da comissão — ele próprio fundado no § 3.º do objecto da negociação estabelecido no protocolo de 20 de Fevereiro de 1984 — que a comissão arbitral detém competência para a deliberação tomada.

A unificação numa única categoria de TMA sénior das actuais TMA sénior e sénior 1, na pressuposição de uma deliberação válida neste sentido, faria cessar a categoria de TMA sénior 1 com a actual caracterização de regime como categoria superior à de TMA sénior, com definição de funções de qualificação e responsabilidade superiores, justificadoras de retribuição mais elevada, e em que a transição da segunda para a primeira constitui uma promoção. Com essa deliberação, a carreira de TMA seria reduzida em uma categoria (a de sénior 1), em confronto com o regime actual, que foi sinteticamente concluído acima, e que se sabe que foi acolhido e reproduzido no texto do AE acordado em 1983, pendente de depósito e publicação.

A hipotetizada redução da carreira de TMA feita por decisão arbitral naturalmente depositada e publicada, nos termos da lei, e destinada a vigorar conjuntamente com o AE, logo que também depositado e publicado, não seria juridicamente válida e eficaz por a isso se opor a lei. Nos termos do artigo 34.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, as decisões arbitrais não podem diminuir direitos consagrados em convenções colectivas anteriores. Trata-se de uma excepção à faculdade geral de diminuição de direitos consagrados em convenção anterior, nos termos do artigo 15.º, n.º 1, do mesmo diploma, que expressamente se quis vedar à decisão arbitral. Semelhante norma não seria fundamento de recusa de depósito da decisão arbitral (a não ser se motivasse a recusa da aprovação tutelar), mas não prevaleceria sobre as normas do AE que consagrassem, na carreira dos TMA, as categorias de sénior e sénior 1.

- 1.^a No âmbito da TAP — Air Portugal, a carreira de TMA compreende, entre outras categorias, as de TMA sénior e de TMA sénior I, que se caracterizam por diferentes níveis de qualificação e responsabilidade inerentes às funções próprias de uma e outra categoria;
- 2.^a O TMA sénior I é uma categoria superior à do TMA sénior, o que implica e justifica a integração da primeira em nível de remuneração superior ao da segunda;
- 3.^a A primeira instituição destas categorias resultou da actividade da comissão técnica tripartida criada pelo regime sucedâneo de 1981, tendo sido mantida no AE acordado em 1983 nas suas características essenciais de categorias hierarquizadas na carreira de TMA, com distintas definição de funções e retribuição e em que a transição de uma para outra é havida como promoção;
- 4.^a O AE celebrado ainda não foi depositado e publicado, mas tem desde logo eficácia obrigacional, vinculando as partes a um dever de execução leal, que integra o de efectuar as diligências necessárias para que o acordo venha a ser depositado e publicado;
- 5.^a O processo de negociação retomado em 1984 para «conclusão do AE» não tem por objecto imediato a extinção de categorias profissionais;
- 6.^a A comissão arbitral constituída para dirimir o conflito aberto neste processo negocial não tem, pelo âmbito das matérias controvertidas ou pelos termos do despacho conjunto determinante da arbitragem obrigatória, competência para extinguir ou «unificar» categorias profissionais;
- 7.^a A extinção da categoria de TMA sénior I não está fundamentada em hipotética necessidade e indispensabilidade de compatibilizar partes do AE;
- 8.^a A deliberação da comissão arbitral constitui redução em uma categoria da carreira de TMA, tal como se encontra prevista no AE;
- 9.^a Pressupondo que o AE e a decisão arbitral serão futuramente depositados e publicados, à norma de decisão arbitral que integre a referida deliberação opõe-se a proibição da lei de que as decisões arbitrais diminuam direitos consagrados em convenção colectiva. Essa norma será ilegal e manter-se-á a vigência das normas do AE que consagrem, na carreira de TMA, as categorias de sénior e sénior I.

Lisboa, 9 de Abril de 1985.

(1) V. Monteiro Fernandes, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, vol. 2, 1980, pp. 109 e segs.; Barros Moura, *A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, 1984, pp. 114 e segs.; no direito italiano, Giuseppe Pera, *Diritto del Lavoro*, 1984, pp. 135 e segs.; no direito alemão, W. Däubler, *Diritto Sindacale e Cogestione nella Germania Federale*, pp. 117 e segs.

(2) Neste sentido deve entender-se a referência breve de Monteiro Fernandes à «regulamentação das matérias controvertidas» (*ob. cit.*, p. 194).

Para além de tudo o que é afirmado não parecer precedente, outras razões militam ainda a favor da tese da ilegalidade da decisão arbitral que extingue o TMA sénior I.

Com efeito, nos termos da parte final do n.º 2.1 do regulamento, o objecto da arbitragem apenas integra a decisão sobre «a criação e a extinção de categorias profissionais já propostas no âmbito das negociações e conciliações e aí objecto de consenso».

Ora, como bem resulta desta norma regulamentar, para que seja possível a criação ou a extinção de qualquer categoria profissional forçosa é a verificação cumulativa de 2 requisitos:

- a) Que a criação ou a extinção de uma dada categoria já tenha sido proposta em sede de negociação directa ou de conciliação;
- b) Que, uma vez proposta a criação ou a extinção de tal categoria, tenham as partes chegado a consenso.

No que respeita à categoria de TMA sénior I (criada pela comissão técnica, em 15 de Outubro de 1981), jamais a TAP ou o SITEMA se manifestaram no sentido da sua extinção. Bem pelo contrário, e conforme desenvolvidamente se refere no parecer do Dr. Fernando Ribeiro Lopes, as partes tudo têm feito no sentido da concretização da deliberação tomada em 1981 pela comissão técnica, criada no âmbito do regime sucedâneo de 1981, situação, de resto, bem ilustrada pelo enquadramento actual de 386 TMA em sénior I.

Não se verifica, assim, o primeiro pressuposto exigido pelo próprio regulamento da arbitragem para a extinção da categoria profissional de TMA sénior I.

Por outro lado, e como as actas bem evidenciam, jamais o árbitro nomeado pelo SITEMA deu o seu acordo para que se formasse o consenso necessário para a extinção do TMA sénior I.

Aliás, é bem sintomático que apenas em relação à extinção da categoria profissional de TMA sénior I tenha sido tomada uma decisão por maioria (v. actas das reuniões dos dias 1 e 29 de Março de 1985), quando em relação a todas as demais categorias, quer se tratasse da sua criação ou extinção, todas as decisões foram sempre tomadas por unanimidade ou recusadas quando não havia consenso.

Efectivamente, a consulta das actas é por demais esclarecedora. Vejamos, pois:

1 — Categorias extintas por unanimidade:

- Cobrador (acta de 29 de Janeiro de 1985);
- Heliógrafo (acta de 29 de Janeiro de 1985);
- Emp. de meios audiovisuais (acta de 14 de Fevereiro de 1985);
- Desenhador de artes gráficas (acta de 14 de Fevereiro de 1985);
- Fiscal de obras (acta de 26 de Fevereiro de 1985);
- Auditor (acta de 1 de Março de 1985);
- Agente de relações públicas (acta de 29 de Março de 1985);
- Técnico administrativo (acta de 29 de Março de 1985);
- Técnico comercial (acta de 29 de Março de 1985);
- Técnico de manutenção (acta de 29 de Março de 1985);
- Técnico de tráfego (acta de 29 de Março de 1985);

Técnico de operações (acta de 29 de Março de 1985);
Chefe de divisão-adjunto (acta de 29 de Março de 1985);

2 — Categorias criadas por unanimidade:

Técnico de estruturas de avião (acta de 26 de Fevereiro de 1985);
Técnico de obras (acta de 26 de Fevereiro de 1985);
Técnico qualificado administrativo (acta de 29 de Março de 1985);
Técnico qualificado comercial (acta de 29 de Março de 1985);
Técnico qualificado de tráfego (acta de 29 de Março de 1985);

3 — Categorias não extintas, por falta de consenso:

Fresador (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Mandrillador (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Rectificador mecânico (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Torneiro mecânico (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Mecânico de estruturas de avião (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Mecânico de reparações de avião (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Técnicos de formação (acta de 1 de Março de 1985);

4 — Categorias não criadas, por falta de consenso:

Agente de tráfego (acta de 22 de Fevereiro de 1985);
Secretária de administração (acta de 5 de Março de 1985);
«As propostas pelo SIMA (doc. anexo) e pelo SITAVA na fase de conciliação» (acta de 29 de Março de 1985, ponto XXIV).

Conforme atrás se referiu, e uma vez mais se repete, jamais o SITEMA (em fase de negociação ou conciliação) ou o árbitro por si designado para o presente processo de arbitragem manifestaram qualquer intenção favorável à extinção da categoria profissional de TMA sénior I, pelo que jamais se obteve necessário consenso. E assim não se verifica também a ocorrência do segundo requisito indispensável para que fosse possível a extinção do TMA sénior I.

Ao deliberar da forma que o fez (pontos II e XXVII, respectivamente, das actas de 1 de Março e 29 de Março de 1985, ou seja, por simples maioria, a comissão arbitral violou o n.º 2.1 do seu próprio regulamento, estando, pois, feridas de ilegalidade as citadas deliberações.

Consequentemente, devem as mesmas ser corrigidas nos precisos termos definidos no regulamento, sob pena de forçosa arguição da sua nulidade.

VIII — Decisão arbitral

Das várias páginas por que se espria o texto introdutório da decisão arbitral, apenas nos merece comentário o último parágrafo do ponto 4 (parágrafo 4), onde se lê:

Considerando que o último acordo colectivo celebrado e publicado data de 1978, entenderam (os

árbitros) que a decisão deve respeitar as situações de carácter genérico existentes de facto na empresa e não ofender as legítimas expectativas à sua sombra geradas, por elementar princípio ético e de equidade.

Exemplo acabado da mais farisaica hipocrisia que seria possível imaginar, este último parágrafo bastaria para justificar o sentido do meu voto. Na verdade, face a todas as ilegalidades, arbitrariedades e prepotências reveladas ao longo de toda a fase de arbitragem sempre que se tratava de discriminar os TMA, apenas resta perguntar:

Onde é que está o respeito pela situação de facto existente na TAP, que é a de estarem actualmente enquadrados em TMA sénior I 386 trabalhadores?

Que é feito das legítimas expectativas de os TMA sénior ascenderem a TMA sénior I ao fim de 12 anos?

Onde é que está o respeito pelo princípio da equidade quando, entre tudo o mais, a extinção da categoria profissional de TMA sénior I foi a única decidida por maioria (árbitros da TAP e presidente), quando todas as demais apenas o foram em situações de unanimidade?

Que princípios éticos se arrogam os que de forma tão despudoradamente amoral agem ao arrepio das mais elementares normas meramente deontológicas?

Por todo o exposto, o meu voto na qualidade de árbitro designado pelo SITEMA não pode ser outro senão o do mais firme e veemente repúdio por uma decisão arbitral que não só lesa gravemente os interesses dos TMA, como, a ser por mim subscrita, violaria inadmissivelmente os princípios e as normas por que pauto a minha conduta como homem e como técnico do direito.

IX — Alterações ao clausulado

Apesar da manifesta insuficiência de tempo para analisar com a parte que negociou e subscreveu o AE/84 (protocolo de 23 de Agosto de 1983) e que me nomeou como árbitro neste processo, não posso deixar de considerar que as alterações propostas ao clausulado do AE não podem ser aceites como legítimas, porquanto:

- a) As mesmas excedem o âmbito de competência da comissão arbitral nos termos em que a mesma foi definida;
- b) As alterações versam matéria sobre a qual as partes nunca manifestaram desacordo;
- c) Algumas dessas alterações propostas não resultam da necessidade de compatibilização das matérias relativas aos enquadramentos;
- d) Algumas das decisões constantes da decisão arbitral e incluídas na formulação das novas cláusulas são contraditórias com as deliberações tomadas na comissão arbitral;
- e) Acresce que na generalidade se traduzem as mesmas em discriminações de direitos e garantias, quer consignadas no AE vigente na TAP, quer emergentes de situações de facto existentes na empresa pelo menos desde 1981, quer ainda de legítimas expectativas resultantes de processos negociais em curso.

Em conclusão

A acrescentar ao que expus, devo ainda salientar que as actas redigidas pelo Sr. Presidente não fazem qualquer referência à proposta que apresentei na reunião de 11 de Janeiro de 1985, proposta essa que sempre votei e apresentei como alternativa às diversas propostas que o árbitro da TAP apresentou.

É que em nenhuma acta é referida a minha votação como sendo a votação na minha proposta, mas sempre como votando contra a proposta da TAP!?

É ainda significativo que o Sr. Presidente tenha votado sempre com a TAP, quer as propostas para o enquadramento dos TMA, quer as alterações que o mesmo apresentou durante a arbitragem para alterar as decisões anteriores a esse respeito.

Por tudo o que aqui foi exposto, onde se prova a clara violação dos mais elementares corolários dos princípios da boa-fé e da equidade que deveriam ter presidido a esta arbitragem, não conseguiu a mesma produzir a justa decisão que as partes não lograram conseguir.

Não pode o signatário deixar de lamentar que um trabalho que poderia ter sido frutuoso, claro, legal e justo tenha resultado num aborto cuja viabilidade é manifestamente improcedente e que em nada irá contribuir para a resolução do conflito em causa e que põe em perigo a paz laboral na empresa.

O signatário não pode, ainda, deixar de lamentar que o Sr. Arbitro, Presidente tenha permitido todas as irregularidades nesta declaração denunciadas, não garantindo desse modo, como lhe competia, a legitimidade e legalidade do presente processo.

Como resulta do exposto, não pode o signatário subscrever a presente «decisão arbitral», nem como tal, nem como boa.

Lisboa, 10 de Abril de 1985.

O Árbitro Nomeado pelo SISTEMA:

Filipe Rino Coelho.

Declaração de voto do árbitro designado pelo STADE no processo de reenquadramentos (fase de arbitragem) do pessoal de terra da TAP, E. P.

Na qualidade de árbitro designado pelo STADE, o meu voto não pode deixar de ser favorável à decisão arbitral que antecede, porquanto fizeram vencimento total as propostas de enquadramentos novos por mim defendidos para os agentes aduaneiros.

Porém, na minha qualidade de técnico de direito, não posso deixar de manifestar as minhas mais sérias apreensões quanto à legalidade de várias decisões tomadas no âmbito deste processo (violação do Decreto-Lei n.º 519-C1/79; violação do regulamento da arbitragem; tomada de decisões fora do âmbito de competências cometidas à comissão arbitral...), decisões essas que, por contrárias à lei, poderão eventualmente servir de suporte a uma impugnação judicial da referida decisão arbitral, *in totum*.

Lisboa, 11 de Abril de 1985.

O Árbitro:

Victor Manuel Marques.

Depositado em 7 de Maio de 1985, a fl. 27 do livro n.º 4, sob o n.º 180/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o Sind. dos Técnicos de Vendas ao CCT entre aquela assoc. patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o Sindicato dos Técnicos de Vendas acordam aderir ao CCT celebrado entre aquela Associação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1980, e 30, de 15 de Agosto de 1984.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1985.

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Maio de 1985, registado sob o n.º 169/85, a fl. 25 do livro n.º 4, nos termos do art. 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Deliberação da comissão paritária

No dia 1 de Abril de 1985 reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 29.ª do CCTV para a indústria e comércio farmacêutico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

Em representação do STICF estiveram presentes o Sr. Manuel dos Santos Gama e o Sr. Hélder Galvão.

Em representação das associações patronais estiveram presentes o Sr. Dr. António Pequito Cravo e o Sr. Nuno Carvalho Branco Macedo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal), fixar os

custos directos das viaturas, por quilómetro, em 17\$60, com a entrada em vigor no dia 1 de Abril de 1985.

Lisboa, 1 de Abril de 1985.

Pelo STICF:

(Assinatura ilegível.)

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Maio de 1985, a fl. 25 do livro n.º 4, com o n.º 168/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a TAP — Air Portugal, E. P., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1985, a convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim:

A p. 468 da citada publicação, na cláusula 21.ª, § 1, alínea a), 2.º, onde se lê «... aptos em concursos exteriores;» deve ler-se «... aptos em concursos anteriores».

A p. 470, cláusula 31.ª, § 1, alínea b), onde se lê «... Médicas fundamentais» deve ler-se «... Médicas fundamentadas».

A p. 471, cláusula 41.ª, § 4, onde se lê «... Período de tempo desde ...» deve ler-se «... Período de tempo contado desde ...».

A p. 474, cláusula 59.ª, § 1, onde se lê «são reservados lugares obrigatoriamente ...» deve ler-se «são lugares reservados obrigatoriamente ...».

A p. 477, cláusula 74.ª, § 3, onde se lê «são consideradas injustificadas ...» deve ler-se «3 — São consideradas injustificadas ...».

A p. 481, cláusula 103.ª, onde se lê «... que por lei a empresa é obrigatória ...» deve ler-se «... que por lei a empresa é obrigada ...».

Na cláusula 104.ª, § 1, alínea e), onde se lê «... leis do trabalho e deste cometidas ...» deve ler-se «... leis do trabalho e deste AE cometidas ...».

A p. 484, cláusula 117.ª, § 1, onde se lê «... com idades compreendidas entre os 2 meses e a es-

colaridade obrigatória» deve ler-se «... com idades compreendidas entre 2 meses e a da escolaridade obrigatória».

A p. 488, cláusula 137.ª, § 4, onde se lê «... o disposto no n.º 3 do artigo 15.º ...» deve ler-se «... o disposto no n.º 3 do artigo 34.º ...».

A p. 490, onde se lê «cláusula 27.º» deve ler-se «cláusula 27.ª-A».

A p. 491, cláusula 36.ª, § 2, onde se lê «a empresa procederá ...» deve ler-se «a empresa promoverá ...».

A p. 491, onde se lê «cláusula 42.ª» deve ler-se «cláusula 42.ª-A».

A p. 493, cláusula 46.ª-A, § 3, onde se lê «... os máximos de períodos de voo» deve ler-se «... os máximos de período de serviço de voo ...».

A p. 496, onde se lê «... da cláusula 17.ª, n.º 1;» deve ler-se «... da cláusula 16.ª, n.º 1.».

A p. 499, Protocolo, § 8, a), onde se lê «CAB-II — 10 anuidades de CAB», deve ler-se «CAB-II — 4 anuidades de CAB».

A p. 503, cláusula 117.ª, § 1, onde se lê «A TAP manterá ...» deve ler-se «A TAP poderá manter ...».

A p. 526, cláusula 135.ª, § 4, onde se lê «... o disposto no n.º 3 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, ...» deve ler-se «... o disposto no n.º 3 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, ...».

Convenções coletivas de trabalho — Rectificação

Por haver sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1985, o índice dos títulos das convenções colectivas de trabalho, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim onde se lê:

CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou *long-line* no Atlântico Norte e Pacífico do Norte) (p. 705).

CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança — alteração salarial (p. 721).

deve ler-se:

CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros (pesca longínqua do bacalhau com redes de emalhar e ou *long-line* no Atlântico Norte e Pacífico do Norte) (p. 705).

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore — alteração salarial (p. 720).

Na p. 720 imediatamente antes da cláusula 1.ª deve ler-se:

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore — alteração salarial.

Na p. 721 onde se lê:

Depositada em 15 de Março de 1985,...

deve ler-se:

Depositada em 15 de Abril de 1985,...