

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério do Emprego e da Segurança Social  
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 587\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 31	P. 1481-1566	22 - AGOSTO - 1995
-----------------	-----------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações salariais aos CCT (apoio) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	1483
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1483

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio) — Alteração salarial .....	1484
— CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra .....	1484
— CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1486
— CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra .....	1489
— CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra .....	1489
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outra .....	1490
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sind. dos Profissionais de Farmácia e outros — Alteração salarial e outra .....	1491
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras .....	1493
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1495
— AE entre a GDP — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1497
— AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o STVAC — Sind. dos Técnicos de Voo da Aviação Civil .....	1545
— AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1561
— AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras .....	1563



---

**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

**Aviso para PE das alterações salariais aos CCT (apoio) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 31, de 15 e 22 de Agosto de 1995.

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

- a) A todas as entidades patronais dos sectores económicos regulados pelas convenções que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes das mesmas, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual extensão dos CCT mencionados em título, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as convenções extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º podem os interessados no presente processo de extensão deduzir oposição fundamentada aos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio) — Alteração salarial.**

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 1995, tendo as tabelas salariais reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I	91 200\$00
II	86 000\$00
III	81 850\$00
IV	80 300\$00
V	77 750\$00
VI	75 900\$00
VII	72 500\$00
VIII	71 750\$00
IX	65 600\$00
X	64 900\$00
XI	61 850\$00
XII	60 100\$00
XIII	53 500\$00
XIV	52 700\$00
XV	52 150\$00
XVI	39 400\$00
XVII	39 150\$00

## Profissionais de engenharia

Níveis	Tabela A
I-A	99 100\$00
I-B	105 300\$00
II	120 000\$00
III	139 200\$00
IV	164 700\$00
V	186 100\$00
VI	212 250\$00

Lisboa, 24 de Julho de 1995.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ALBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:  
(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:  
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 4 de Agosto de 1995.

Depositado em 8 de Agosto de 1995, a fl. 152 do livro n.º 7, com o n.º 346/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Tabela salarial

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 3600\$ para falhas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 310\$.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 3350\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.<sup>a</sup>

Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no n.º 3, sem prejuízo da retribuição mensal, que deverá ser paga antes do seu início.

2 — .....

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

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 83.<sup>a</sup>

Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções anteriores revistas neste CCT.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1995.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	A Director de serviços .....	136 800\$00
	B Chefe de escritório .....	133 700\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços Contabilista/técnico de contas .....	120 500\$00
III	Chefe de compras .....	111 100\$00
	Chefe de secção .....	
	Chefe de vendas .....	
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Secretário de direcção .....	
IV	A Assistente administrativo do grau II .....	103 300\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Inspector de vendas .....	
	Operador de computador .....	
	Subchefe de secção .....	
V	B Assistente administrativo do grau I .....	99 200\$00
	Fogoeiro encarregado .....	
VI	A Caixa .....	97 800\$00
	Caixeiro-encarregado .....	
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Fogoeiro-subencarregado .....	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos .....	
	Operador mecanográfico .....	
VII	B Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	91 300\$00
	Primeiro-caixeiro .....	
VIII	A Cobrador .....	90 400\$00
	Fiel de armazém .....	
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos .....	
	Perfurador-verificador mecanográfico .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
IX	B Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	88 100\$00
	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
X	A Segundo-caixeiro .....	83 900\$00
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Terceiro-escriturário .....	
XI	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	74 100\$00
	Porteiro .....	
XII	Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos .....	68 300\$00
	Perfurador-verificador mecanográfico .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
X	Ajudante de fogueiro do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo de 2.ª ..... Trabalhador de limpeza .....	60 400\$00
XI	Ajudante de fogueiro do 1.º ano .....	58 500\$00
XII	Paquete até 17 anos .....	45 800\$00

Lisboa, 2 de Agosto de 1995.

Pela AIEC — Associação de Industriais e Exportadores de Cortiça:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

Graciete Brito.

### Declaração

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

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Agosto de 1995.

Depositado em 9 de Agosto de 1995, a fl. 152 do livro n.º 7, com o n.º 351/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1988, e n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, é revisto como segue:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representa-

das pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pela organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos pelo período de 12 meses, com início em 1 de Junho de 1995.

- 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de três turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de 4800\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

- 2 — .....

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Remuneração da equipa de prevenção**

1 — Os trabalhadores que façam parte de serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de 3310\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

- 2 — .....

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Retribuição mínima**

- 1 — .....

- 2 — .....

3 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de 17 040\$ para poderem fazer face a falhas de caixa.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Trabalho fora do local habitual**

- 1 — .....

- 2 — .....

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a 4660\$, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno almoço — 2760\$;  
 Almoço ou jantar — 1070\$.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

- 4 — .....  
 5 — .....

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 375\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2 — .....

- 3 — .....

- 4 — .....

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de 1780\$ por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2 — .....

- 3 — .....

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações**

Para vigorar a partir de 1 de Junho de 1995

Níveis	Remunerações
I .....	136 200\$00
II .....	124 300\$00
III .....	119 600\$00
IV .....	111 200\$00
V .....	104 400\$00
VI .....	98 200\$00
VII .....	87 300\$00
VIII .....	82 200\$00
IX .....	79 200\$00
X .....	73 600\$00
XI .....	67 300\$00
XII .....	59 000\$00
XIII (*) .....	50 600\$00
XIV (*) .....	47 700\$00
XV (*) .....	38 000\$00
XVI (*) .....	35 800\$00
XVII (*) .....	33 600\$00

(\*) Sem prejuízo da aplicação do decreto-lei que regulamenta o salário mínimo nacional.

Lisboa, 26 de Julho de 1995.

Pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, *Maria Leonor Mesquita*.

### Declaração

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

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
- STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
- SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 1 de Agosto de 1995. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Lisboa, 26 de Julho de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Agosto de 1995.

Depositado em 7 de Agosto de 1995, a fl. 151 do livro n.º 7, com o n.º 344/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE  
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra**

Alterações ao CCT entre a ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

*(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1, 2 e 3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1995.

**Cláusula 24.ª**

**Retribuições certas mínimas**

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 1700\$, desde que seja responsável pelas falhas.

**ANEXO IV**

**Quadro de vencimentos**

Graus	Remunerações
A.....	83 500\$00
B.....	76 500\$00
C.....	74 700\$00
D.....	69 400\$00
E.....	64 200\$00
F.....	56 800\$00
G.....	52 000\$00
H.....	52 000\$00
I.....	52 000\$00
J.....	39 000\$00
L.....	39 000\$00
M.....	39 000\$00

Pela ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve:

*Mário da Cruz Gonçalves.*

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

*Eurico Pargana dos Santos.*

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

*Francisco Dias da Silva.*

**Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 26 de Julho de 1995. — Pelo Secretariado,  
*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 2 de Agosto de 1995.

Depositado em 9 de Agosto de 1995, a fl. 152 do livro n.º 7, com o n.º 349/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e o CES/SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra**

Alterações ao CCT entre a ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve e outra e a CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1994.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

*(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1, 2 e 3 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1995.

**Cláusula 24.ª**

**Retribuições certas mínimas**

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 1700\$, desde que seja responsável pelas falhas.

**ANEXO IV**  
**Quadro de vencimentos**

Graus	Remunerações
A.....	83 500\$00
B.....	76 500\$00
C.....	74 700\$00
D.....	69 400\$00
E.....	64 200\$00
F.....	56 800\$00
G.....	52 000\$00
H.....	52 000\$00
I.....	52 000\$00
J.....	39 000\$00
L.....	39 000\$00
M.....	39 000\$00

Pela ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve:  
*Mário da Cruz Gonçalves.*

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:  
*Eurico Pargana dos Santos.*

Pelo CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:  
*Manuel Inácio Gomes Perez.*

Pelo Sindicato Rodoviário do Distrito de Faro:  
*Manuel Inácio Gomes Perez.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
*Manuel Inácio Gomes Perez.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:  
*Manuel Inácio Gomes Perez.*

Entrado em 2 de Agosto de 1995.  
Depositado em 9 de Agosto de 1995, a fl. 152 do livro n.º 7, com o n.º 350/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outra.**

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

- a) .....
- b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1995.

**Cláusula 21.ª**

**Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas por semana e oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

**Cláusula 25.ª**

**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — .....

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

**Cláusula 28.ª**

**Direito dos trabalhadores nas deslocações**

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

- Diária completa — 4900\$;
- Almoço ou jantar — 1030\$;
- Pequeno-almoço — 320\$;
- Dormida com pequeno-almoço — 3000\$.

**Cláusula 34.ª**

**Cálculo da remuneração**

Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

**Cláusula 39.ª**

**Diuturnidades**

As retribuições mínimas mensais serão acrescidas diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 2250\$.

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultante da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

Categorias	Remunerações
Primeiro-oficial .....	81 000\$00
Segundo-oficial .....	71 000\$00
Praticante .....	59 000\$00
Aspirante .....	43 000\$00

*Nota.* — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção, e enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a retribuição mínima correspondente ao primeiro-oficial, nos termos da respectiva tabela salarial.

Lisboa, 4 de Abril de 1995.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, Associação Comercial de Portimão e ACCO — Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinatura ilegível.)

Em representação da Associação Comercial do Concelho de Cascais e da Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Comerciantes de Sintra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Loures:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Agosto de 1995.

Depositado em 9 de Agosto de 1995, a fl. 152 do livro n.º 7, com o n.º 348/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o SINPROFARM — Sind. dos Profissionais de Farmácia e outros — Alteração salarial e outra

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

A presente revisão aplica-se às entidades filiadas na Associação Nacional das Farmácias e aos trabalhadores ao serviço daqueles filiados nas associações sindicais signatárias.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho

As remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente revisão são as constantes do anexo III.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

O subsídio de refeição é actualizado para 440\$.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Efeitos retroactivos

As alterações agora acordadas produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1995.

Lisboa, 30 de Maio de 1995.

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINPROFARM — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESEC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

#### Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1995 para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Contabilista .....	115 400\$00
II	Guarda-livros .....	102 300\$00
III	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	83 400\$00
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
IV	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	73 700\$00
V	Caixa de balcão ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	65 900\$00
VI	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	57 800\$00
VII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador indiferenciado .....	54 500\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador de limpeza .....	51 600\$00
IX	Praticante de caixeiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador indiferenciado de 17 anos	45 100\$00
X	Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador indiferenciado de 16 anos	36 800\$00
XI	Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos	32 300\$00

*Nota.* — As remunerações mínimas constantes da tabela não prejudicam a aplicação da legislação sobre o salário mínimo nacional.

b) Subsídio de refeição — 440\$.

c) Produção de efeitos — 1 de Janeiro de 1995.

**Remunerações mínimas a partir de 1 de Janeiro de 1995 para profissionais de farmácia e equiparados**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Ajudante técnico de farmácia ..... Preparador técnico .....	95 800\$00
II	Ajudante de farmácia do 3. <sup>o</sup> ano ..... Preparador técnico auxiliar .....	81 800\$00
III	Ajudante de farmácia do 2. <sup>o</sup> ano .....	68 800\$00
IV	Ajudante de farmácia do 1. <sup>o</sup> ano ..... Embalador (produção) .....	62 800\$00
V	Praticante de farmácia do 2. <sup>o</sup> ano .....	48 100\$00
VI	Praticante de farmácia do 1. <sup>o</sup> ano .....	36 900\$00
VII	Aspirante .....	32 300\$00

**Declaração**

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

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

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

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

**Declaração**

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

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

Lisboa, 29 de Junho de 1995. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 10 de Agosto de 1995.

Depositado em 11 de Agosto de 1995, a fl. 153 do livro n.º 7, com o n.º 353/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1995, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 4800\$.

12 — As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a 390\$.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Trabalho fora do local habitual**

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em 8000\$ por dia, correspondendo o almoço ou jantar a 1900\$ e a dormida com pequeno-almoço a 4200\$.

**CAPÍTULO VII**

**Diuturnidades**

**Base XXXII**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou

classe, uma diuturnidade de 1550\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite máximo de três diuturnidades.

2 — .....

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade no montante de 1550\$, até ao limite de três diuturnidades.

**ANEXO IV**

**Tabelas salariais**

Grupo	Tabela A	Tabela B
1-A .....	107 100\$00	104 800\$00
1-B .....	101 800\$00	99 600\$00
1-C .....	97 700\$00	95 800\$00
2 .....	91 300\$00	89 400\$00
3 .....	89 200\$00	87 400\$00
4 .....	82 500\$00	81 000\$00
5 .....	76 700\$00	75 100\$00
6 .....	74 600\$00	73 100\$00
7 .....	66 200\$00	65 000\$00
8 .....	58 500\$00	57 500\$00
9 .....	56 200\$00	55 100\$00
10 .....	54 000\$00	53 000\$00
11 .....	52 000\$00	52 000\$00
12 .....	51 800\$00	51 800\$00

*Nota.* — A tabela A aplica-se aos laboratórios industriais e às empresas que executam todos os trabalhos fotográficos, para amadores e ou profissionais, com cinco ou mais trabalhadores ao seu serviço, independentemente da sua categoria ou condição.

Nesta classificação estão incluídas todas as empresas que executam trabalhos fotográficos pelo processo conhecido por minilab, qualquer que seja o seu número de trabalhadores.

**Lisboa, 12 de Julho de 1995.**

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

Lisboa, 13 de Julho de 1995.

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Lisboa, 17 de Julho de 1995. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 24 de Julho de 1995.

Depositado em 7 de Agosto de 1995, a fl. 151 do livro n.º 7, com o n.º 343/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

5 — A tabela salarial e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4800\$.

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 390\$ por cada dia de trabalho prestado.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Trabalho fora do local habitual**

1 a 3 — .....

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

- Diária — 8000\$;
- Almoço ou jantar — 1900\$;
- Dormida com pequeno-almoço — 4200\$.

Os trabalhadores poderão optar por receber das entidades patronais o valor das despesas efectuadas, mediante apresentação dos documentos comprovativos.

5 — .....

6 — .....

**CAPÍTULO VII**

**BASE XXXI**

**Diuturnidades**

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de 1550\$, até ao limite de três.

**ANEXO IV**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração	
		Tabela A	Tabela B
I	A Director de serviços .....	107 100\$00	104 800\$00
	B Analista de informática .....	101 800\$00	99 600\$00
	C Caixeiro-encarregado .....	97 700\$00	95 800\$00
Chefe de escritório .....			
Chefe de serviço, de divisão, de departamento .....			
Chefe de compras .....			
Chefe de vendas .....			
Contabilista .....			
II	Programador .....	91 300\$00	89 400\$00
	Técnico de contas .....		
	Tesoureiro .....		
	Caixeiro-chefe de secção .....		
	Chefe de secção .....		
	Encarregado de armazém .....		
	Guarda-livros .....		
	Programador mecanográfico .....		

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração	
		Tabela A	Tabela B
III	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Tradutor ..... Escriturário principal .....	89 200\$00	87 400\$00
IV	Caixa ..... Escriturário de 1.ª ..... Fiel de armazém ..... Operador de informática ..... Operador de máquinas de contabilidade (com mais de três anos) ..... Operador mecanográfico ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com mais de três anos) ..... Primeiro-caixeiro ..... Prospector de vendas ..... Vendedor .....	82 500\$00	81 000\$00
V	Ajudante de fiel de armazém ..... Arquivista ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Escriturário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de máquinas de contabilidade (com menos de três anos) ..... Operador de telex em línguas estrangeiras ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com menos de três anos) ..... Segundo-caixeiro ..... Recepcionista .....	76 700\$00	75 100\$00
VI	Caixa de balcão ..... Escriturário de 3.ª ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Telefonista ..... Terceiro-caixeiro .....	74 600\$00	73 100\$00
VII	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empregado de limpeza ..... Estagiário do 2.º ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Servente de armazém ..... Vigilante .....	66 200\$00	65 000\$00
VIII	Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	58 500\$00	57 500\$00
IX	Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) ..... Contínuo (menor de 20 anos) ..... Paquete 16/17 anos .....	56 200\$00	55 100\$00

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

Lisboa, 12 de Julho de 1995.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
SITCAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;



(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Julho de 1995.

Depositado em 8 de Agosto de 1995, a fl. 151 do livro n.º 7, com o n.º 345/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a GDP — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a GDP — Gás de Portugal, S. A., e, por outro os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — Este acordo vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes após 10 meses a contar da sua produção de efeitos.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

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

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

6 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

### CAPÍTULO II

#### Actividade sindical na empresa

##### Cláusula 3.ª

###### Actividade sindical

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste acordo e na lei.

3 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) Secção sindical de zona (SSZ) — o conjunto dos trabalhadores de uma zona filiados no mesmo sindicato;
- b) Comissão sindical de zona (CSZ) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) Comissão intersindical de empresa (CIE) — a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

##### Cláusula 4.ª

###### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo e serviço efectivo, desde que asse-

gurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na parte final do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa ou pela comissão sindical de zona, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção sindical de zona, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

#### Cláusula 5.ª

##### Instalações das comissões sindicais

1 — Nas zonas com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo de telefone das redes interna e externa.

2 — Nas zonas com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções nos termos da parte final do número anterior.

#### Cláusula 6.ª

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou unidade de produção, sem prejuízo das normas de segurança vigentes nesses locais.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ver alterado o seu horário de trabalho, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando isso resulte de alteração do horário da unidade orgânica de que ele fazia parte.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar, como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se recusar invocando aquela qualidade.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem entrar nas instalações da empresa, mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na empresa quanto à entrada de visitantes.

#### Cláusula 7.ª

##### Constituição das comissões sindicais

1 — Para os efeitos deste capítulo, os trabalhadores da empresa encontram-se agrupados em duas zonas:

- a) Zona fabril — zona de Cabo Ruivo;
- b) Zona administrativa — zona da sede.

2 — Em cada zona poderão existir delegados sindicais.

O número de delegados de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada CSZ, são atribuídos os créditos de horas referidas na cláusula 10.ª, é calculado da forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) De 500 ou mais trabalhadores sindicalizados  $6 + (n-500)/200$ , representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais de zona e intersindical de empresa por meio de cartá registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 8.ª

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — As reuniões solicitadas pelos representantes sindicais realizar-se-ão fora do período normal de trabalho sempre que aqueles o solicitem, não podendo haver lugar a pagamento do tempo despendido nas reuniões a qualquer dos participantes.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião seja da iniciativa dos órgãos de gestão ou, não sendo, aqueles órgãos tenham proposto a alteração da hora para o período normal de trabalho.

6 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentadamente e por escrito, a data e hora das reuniões requeridas pela outra.

7 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao órgão de gestão com quem a reunião vai ter lugar com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIE têm competência e poderes para desempenharem todas as funções que lhes são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos nele estabelecidos, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar a aplicação das disposições legais ou conveniconais que tenham repercussão nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento de refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos e os mapas de contribuição para a segurança social;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança total do local de instalação ou serviço;
- e) Dar parecer sobre qualquer alteração de horário de trabalho ou da escala de turnos.

2 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

3 — A empresa não poderá deliberar sobre as matérias das alíneas b), d) e e) do n.º 1 antes de 10 dias a contar da data da comunicação do projecto ou da alteração prevista.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Para exercício da acção sindical na empresa é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de cinco horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins é atribuído, no âmbito da comissão intersindical, um crédito mensal de dez horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada comissão sindical e comissão intersindical indicará, até ao dia 15 de cada mês, a identificação dos delegados que, no mês seguinte, poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores. Esta comunicação vale para os meses seguintes, enquanto não for expressamente alterada.

5 — Se for excedido, em certo mês, o somatório dos créditos de horas resultantes da aplicação dos n.ºs 1 ou 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

6 — Os delegados designados nos termos do n.º 4, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, no primeiro dia útil imediato ao da falta.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para dirigentes sindicais

Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais que trabalhe na empresa tem o direito ao crédito de cinco dias por mês, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão exercido pelos trabalhadores na empresa será assegurado pela comissão de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — A orgânica do controlo de gestão é definida pelos trabalhadores, de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e demais legislação laboral aplicável;

- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, quer por parte dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na definição de funções correspondentes à categoria que lhe está atribuída, salvo os casos consignados neste acordo;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, nos serviços onde se achar arquivado, sempre que o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, no prazo de quinze dias e proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de quarenta e cinco dias sobre aquela resposta;
- j) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa, do direito de preferência na sua utilização;
- l) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes pessoais e de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão ao serviço da empresa toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;
- n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo;
- o) Não admitir ao seu serviço trabalhadores reformados por velhice ou que já exerçam outra actividade a tempo inteiro, bem como trabalhadores em regime de *part-time*, quando exista mais de um trabalhador neste regime, da mesma profissão e especialidade, no mesmo posto de trabalho;
- p) Tomar as necessárias providências ao seu alance, para que o trabalhador que preste serviço em regime de turnos, uma vez cumprido o seu horário diário, seja substituído;
- q) Comunicar aos sindicatos outorgantes a intenção de abrir novas instalações bem como a de proceder ao encerramento das existentes.

2 — O disposto na alínea o) do número anterior não se aplica aos médicos.

3 — A comunicação referida na alínea q) do n.º 1 deve ter lugar no decurso de 15 dias posteriores à tomada de decisão pela empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado a autorização para o efeito.

2 — A empresa inscreverá ainda nestes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doença ou sinistro e de licença sem retribuição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinações do conselho de administração e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhes referem, salvo se umas e outras forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir o disposto neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Abster-se de negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- j) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção e comercialização;
- l) Cumprir o horário trabalho;
- m) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário diário, sem que seja substituído ou sem que a empresa tenha tomado as necessárias providências no caso de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo e na lei;
- i) Praticar o *lock-out*;
- j) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que, à data de declaração de greve, não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço e admitir novos trabalhadores a partir da mesma data;
- l) Estabelecer contratos com empresas que se dediquem a subcontratar mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIE ou a CSZ ou o delegado sindical, que dará o seu parecer no prazo de quarenta e oito horas;
- m) Obrigar qualquer trabalhador a participar como perito da empresa em sessões de negociação relativas à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Constituição e da lei.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — O preenchimento de lugares na empresa far-se-á de harmonia com as condições específicas constantes deste acordo.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares será dada preferência aos trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo com mais de seis meses de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 17 desta cláusula.

3 — O direito de preferência referido do número anterior efectiva-se:

- a) Nos lugares até chefe de sector ou equivalente, inclusive, mediante concurso interno;
- b) Nos lugares acima de chefe de sector, ou equivalente, mediante escolha do conselho de administração.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior poderá haver lugar a concurso sempre que o conselho de administração o entender conveniente.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 3 deverá ser elaborado perfil da respectiva função, o qual, no caso do concurso, constará das condições deste.

6 — A empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores da empresa em condições de exercer a função.

7 — A empresa dará conhecimento de todo o processo de concurso, nomeação ou admissão à comissão de trabalhadores para que se pronuncie no prazo de 10 dias úteis após a entrega da cópia do processo.

8 — No caso de o conselho de administração aceitar o parecer da comissão de trabalhadores e o provimento não se tornar eficaz, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime dos n.ºs 3 e 4, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

9 — Se o conselho de administração não aceitar o parecer da comissão de trabalhadores, deverá justificar as razões da sua decisão.

10 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa obriga-se a submetê-los a exame médico, feito a expensas da mesma.

11 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade para efeitos de admissão na mesma.

12 — Quando qualquer trabalhador transitar para uma empresa que a GDP — Gás de Portugal, S. A., controle económica ou juridicamente, contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo, a data de admissão da primeira.

13 — A admissão do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

14 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

15 — No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

16 — As candidaturas de trabalhadores não escolhidos em concurso interno mantêm-se válidas durante seis meses para postos de trabalho com a mesma categoria, sem prejuízo da obrigação de se submeterem a novo concurso.

17 — Nenhum trabalhador pode candidatar-se a novo posto de trabalho sem que tenha decorrido o prazo de 12 meses sobre a sua última colocação por efeito de concurso ou admissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, sem prejuízo de prazos maiores estabelecidos nas condições específicas.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que aqueles que constarem das condições específicas.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

4 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a empresa com pelo menos, dois dias de antecedência.

5 — No caso de recusa por inaptidão, a empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, se a duração do período experimental for de 15 dias, ou de 5 dias, se a duração do período experimental for superior a 15 dias.

6 — Quando a empresa despedir o trabalhador sem respeitar o período de aviso prévio referido no número anterior, aquele receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada mês de serviço.

7 — Se vier a apurar-se que a causa da recusa não foi inaptidão, o trabalhador terá direito a uma compensação igual ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

9 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra empresa mediante garantia de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito:

- a) A ser readmitido na sua categoria ou em qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, se à data da reforma tivesse cinco ou mais anos de serviço na empresa ou se a reforma se dever a acidente de trabalho ou doença profissional verificados ao serviço da empresa;
- b) A ser readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, nos casos não previstos na alínea anterior.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1 — A empresa obriga-se a colocar noutras tarefas, na medida do possível, em categoria equivalente, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite parcialmente, salvo o disposto na cláusula 109.<sup>a</sup>

2 — Do aproveitamento ou reconversão não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios de carácter geral.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos trabalhadores declarados incapacitados pelo médico do trabalho e a que se refere o n.º 15 da cláusula 31.<sup>a</sup>

4 — A reconversão dos trabalhadores cuja categoria seja dividida em níveis, graus ou classe será feita para nível, grau ou classe imediatamente inferior da nova categoria ou de categoria de enquadramento igual a esses, salvo se o nível, grau ou classe de origem for o mais baixo da categoria, caso em que a reconversão será feita para o nível, grau ou classe equivalente da nova categoria ou para categoria de enquadramento igual a esses.

5 — Se a categoria de origem não tiver níveis, graus ou classes, a remuneração não poderá ser feita para categoria cujo enquadramento seja superior ao grupo imediatamente abaixo do da categoria de origem, excepto se esta for equivalente a oficial de 3.<sup>a</sup>, caso em que se aplicará a regra da parte final do n.º 4.

6 — As condições de promoção e acesso previstas no anexo III são aplicáveis aos trabalhadores reconvertidos.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Substituições em caso de impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade do contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à empresa denunciar o contrato até oito dias antes do prazo expirar e a empresa não observar este prazo, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato, e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por mais um mês.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para a categoria profissional do trabalhador substituído.

7 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após seis meses de duração de substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação equivalente a meio mês de remuneração mensal por cada 6 meses de serviço, mas não inferior a 45 dias de remuneração. Para os efeitos deste número, a fracção do mês superior a 15 dias conta-se como mês completo de serviço.

8 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 18.<sup>a</sup>

9 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data de início do primeiro contrato a prazo.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Formação e acesso profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria de conhecimentos e prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação

continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa estabelecerá, sempre que possível, meios internos de formação e aperfeiçoamento profissionais, sendo o tempo despendido pelo trabalhador, para todos os efeitos, considerado como período de trabalho.

4 — Tratando-se de curso de formação não requerido para o exercício da profissão, o tempo despendido não será contado como tempo de trabalho.

5 — No estabelecimento dos programas de formação profissional, bem como no referido no n.º 4, deverão ser ouvidos os delegados sindicais representantes dos profissionais a que interessam, sendo, no entanto, dado conhecimento aos restantes representantes sindicais.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Promoção ou acesso

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou classe ou grau mais elevado dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Regimes especiais de promoção ou acesso

Os regimes especiais de promoção ou acesso aplicáveis no âmbito deste acordo são os constantes do anexo III e do regulamento de acessos.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou de tirocínio dentro da mesma profissão prestado noutra empresa será contado para os efeitos do anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto de admissão, passado de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado com o grau de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Para além do disposto no anexo II, as funções dos engenheiros, profissionais de engenharia, economistas e contabilistas compreendem a de exercer lugares de chefia do mesmo nível ou de nível inferior.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que caracterizem as diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

4 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 30 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, se aquela não existir.

5 — As reclassificações profissionais que venham a ter origem no presente acordo produzirão efeitos a partir da sua entrada em vigor.

6 — Sempre que haja mudança de instalação ou serviço, acréscimo de trabalho ou ainda a introdução de alterações tecnológicas acompanhadas da necessidade de aquisição de novos conhecimentos, os quais determinem uma modificação de funções do trabalhador, a empresa procederá à sua reclassificação, se for caso disso, de acordo com a definição de funções constantes do anexo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos em Novembro de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, agrupados por categorias e classes, da qual constem, pelo menos, os seguintes elementos: nome, número de beneficiário da segurança social, número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão, categoria e classe, retribuição mensal, data da última promoção, diuturnidades e habilitações.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de três meses e em lugar visível, cópia da relação referida no número anterior.

3 — As relações nominais previstas nesta cláusula poderão ser elaboradas por meios mecanográficos.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidas a comissão intersindical, a comissão sindical de zona, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 20 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em cada semana é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sem prejuízo dos horários existentes à data da entrada em vigor deste acordo, é admitida a fixação de intervalos de descanso de duração inferior à prevista no número anterior sempre que a natureza do trabalho o justifique e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada zona, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que, pela natureza das funções que exercem, não trabalhem em local fixo.

6 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não se aplica ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — A duração de trabalho por turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas. Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Sempre que a prestação do serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-



-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de acondicionamento e higiene.

5 — O trabalhador em regime de laboração contínua não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, doze horas após o seu período de trabalho.

6 — Salvo nos casos em que de modo diferente for estabelecido, no regulamento de turnos as escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno.

7 — Entende-se por ciclo o período de tempo durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem.

8 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, elaborada de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 29.ª

9 — A alteração de escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 29.ª e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11 — A empresa pagará o transporte aos trabalhadores de turnos que iniciem o serviço a horas em que não existam transportes públicos colectivos.

12 — O regulamento de trabalho por turnos incluirá obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores nesse regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho de turnos;
- c) Garantia de que a empresa manterá cinco trabalhadores por cada posto de trabalho;
- d) Garantia de que a falta de um trabalhador não ultrapassa o tempo normal mínimo indispensável ao provimento e período de estágio;
- e) Regime especial para os trabalhadores da quinta posição e do regime de mudança de turno em caso de emergência;
- f) Fixação da periodicidade do descanso semanal com sábados e domingos consecutivos.

13 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de 3 turnos ou 55 anos de idade e 15 anos de 3 turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitar a sua inscrição numa escala que a empresa organizará para o efeito, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

14 — A passagem ao horário normal dos trabalhadores previstos no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa no regime de horário normal na profis-

são que vinha exercendo ou de, mediante formação adequada, o trabalhador poder ser reconvertido para o exercício de outra função existente na empresa e que por ele seja aceite;

- b) Preenchimento da sua vaga nos turnos.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a incapacidade para o trabalho de turnos com parecer do médico do trabalho da empresa passará imediatamente ao horário normal, ficando, porém, sujeito à reconversão nos termos previstos na cláusula 21.ª, de harmonia ainda com o parecer do médico do trabalho.

16 — Quando o parecer do médico do trabalho não for comprovativo daquela incapacidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um de escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

17 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por ele indicado quando a junta confirmar o parecer do médico do trabalho.

18 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo no contrato de trabalho ou se na data de entrada em vigor do presente acordo já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

19 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo para trabalhar em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestarem trabalho em turnos.

20 — O trabalhador em regime de turnos que preencha as condições previstas no n.º 13 tem preferência, quando em igualdade de circunstâncias com o trabalhador em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas neste regime.

#### Cláusula 32.ª

##### Regulamento de turnos

1 — Em caso de alteração ao regulamento de turnos em vigor, serão ouvidos a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar nos 30 dias subsequentes.

2 — Havendo oposição das entidades referidas no número anterior ao projecto de alteração, serão abertas negociações nos oito dias seguintes entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste acordo.

#### Cláusula 33.ª

##### Regime de prevenção domiciliária

1 — O regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação de comparência.

2 — A convocação compete ao chefe de serviço à fábrica e deverá restringir-se a intervenções necessárias

ao funcionamento das instalações fabris ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

3 — Só prestarão serviço nesse regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar anualmente.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar na segunda-feira imediata.

5 — Aplica-se à folga de compensação o disposto no n.º 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Chefia de serviço à fábrica

1 — Entende-se por chefia de serviço à fábrica a função que assegura a coordenação dos serviços fabris e todas as relações com o exterior. O trabalhador que a executa fá-lo por delegação directa da direcção da fábrica, perante a qual é responsável, e segundo uma escala elaborada de acordo com os números seguintes.

2 — O trabalho de chefia de serviço à fábrica é prestado nos seguintes períodos:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 17 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, das 9 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior dá direito aos seguintes períodos de descanso:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, dispensa a partir das 9 horas e 30 minutos do dia em que termina a chefia;
- b) Na sexta-feira, sábado ou domingo, dispensa na segunda-feira seguinte.

4 — Se o dia de dispensa coincidir com dia feriado, será gozado no primeiro dia útil imediato.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá o dia de dispensa ser transferido para outro dia dentro de um período de 15 dias, sem que desse facto possa resultar o pagamento de trabalho suplementar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer

necessidades imperiosas e imprevisíveis do abastecimento público interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — É também considerado trabalho suplementar o prestado em prolongamento de um período de trabalho suplementar igual a oito horas.

4 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar:

- a) Mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos;
- b) Por iniciativa do trabalhador, quando fora do local de trabalho, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

8 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, com tempo gasto na deslocação, o correspondente à retribuição normal de uma hora e meia, multiplicado pelo factor 2.

9 — Se, nos termos do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, o trabalhador utilizar viatura própria, será aplicável o disposto no regulamento de deslocação em serviço e utilização de viaturas.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer, de harmonia com o disposto na cláusula 111.<sup>a</sup>, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

11 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os seguintes:

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;  
Almoço — das 12 às 14 horas;  
Jantar — das 18 horas e 45 minutos às 19 horas e 45 minutos;  
Ceia — das 24 horas em diante.

12 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, mas não contará para os efeitos da cláusula 37.<sup>a</sup>

13 — O valor da retribuição da hora normal, para os efeitos desta cláusula, será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos, essa folga será gozada no turno das 8 às 16 horas, salvo a pedido do trabalhador.

4 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho suplementar, salvo se ultrapassar duas horas do dia de descanso semanal ou feriado.

5 — No caso da parte final do número anterior, o trabalho prestado até duas horas será, porém, remunerado como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo para os trabalhadores de turno que estejam a praticar o horário de emergência.

7 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

8 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 7, 8 e 9 da cláusula 35.<sup>a</sup>

9 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

10 — O trabalho prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito de gozar por cada três feriados um dia de descanso suplementar não acumulável com as férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar e de trabalho em dia de descanso semanal

1 — Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, salvo no regime de trabalho em turnos rotativos, em que tal limite será de doze horas num qualquer período de cinco dias de trabalho contado da última folga gozada, não podendo, em qualquer caso, exceder quatro horas por dia.

2 — A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dias de descanso semanal não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de cento e vinte horas anuais. Não são consideradas para este efeito as horas pagas como extraordinárias aos trabalhadores de turno deslocados do seu horário, desde que o período de trabalho prestado não ultrapasse as oito horas por dia.

3 — Para além do expressamente definido noutras cláusulas deste acordo, exceptuam-se ainda dos limites fixados nos números anteriores as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores quando integrem equipas de prevenção.

4 — Pode ser excedido o limite fixado no n.º 2 no caso de situações de emergência que afectem o fornecimento de gás de cidade e a segurança de pessoal e do equipamento.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Sempre que por indicação expressa da chefia um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber desde o início do exercício dessas funções o correspondente à retribuição prevista neste acordo para a categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias seguidos ou alternados no período de 1 ano civil, o substituído passará a ter direito à remuneração mensal certa mínima da categoria do substituído, presumindo-se não existir substituição no essencial das funções da categoria superior quando aquela seja causada por férias do substituído.

3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de 30 dias consecutivos, o trabalhador substituído que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á nas seguintes condições:

- a) Se o substituído tiver permanecido no lugar por mais de 90 dias, seguidos ou alternados, no prazo de um ano, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime de preenchimento de vagas.

5 — Se a vaga vier a ser preenchida pelo substituído, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituído.

## CAPÍTULO VI

### Transferência do local de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data de entrada em vigor do presente acordo ou para onde tenha sido transferido nos termos deste capítulo.

2 — Por transferência do local habitual de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

3 — A transferência do local habitual de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

4 — O disposto neste capítulo não se aplica às transferências resultantes de reconversão de trabalhadores ou da aplicação do regime previsto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 92.<sup>a</sup>

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este

mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Os termos da transferência deverão constar de documento escrito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva instalação ou serviço entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial da instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se da transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior obriga-se a aceitar a transferência, sem prejuízo de, querendo, poder rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.

5 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

6 — A empresa obriga-se a custear o acréscimo de despesas de transporte directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando por efeito de transferência se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa até 4000\$ mensais, para compensar a diferença de renda de casa, que será reduzido de valor igual a metade dos aumentos atribuídos ao trabalhador;
- c) Um mês de remuneração.

2 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

3 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho incluirá obrigatoriamente todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências dentro da cidade de Lisboa.

## CAPÍTULO VII

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária do trabalho fora do local habitual definido nos termos do n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações para o efeito deste capítulo as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte, devidamente documentadas, entre o local habitual de trabalho e o local da deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas com as refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — Quando nestas deslocações o trabalhador, devidamente autorizado pela empresa, utiliza carro próprio, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor estabelecido no respectivo regulamento.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.<sup>a</sup>

5 — Consideram-se horas de refeição, para o efeito do disposto nesta cláusula:

- Pequeno-almoço — quando inicie a deslocação até às 7 horas, inclusive;  
Almoço — entre as 12 e as 14 horas;  
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;  
Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 45.<sup>a</sup>

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto da admissão ou posteriormente.

3 — Salvo quando o documento de admissão disponha em contrário, considera-se que o trabalhador deu o seu acordo à possibilidade de realizar grandes deslocações em serviço quando as venha realizando antes da entrada em vigor deste acordo.

4 — A empresa perde o direito de exigir a realização de grandes deslocações, mesmo havendo acordo escrito do trabalhador, quando este passe a desempenhar funções que não pressuponham a necessidade de realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte correspondentes, bem como das que tenham de ser feitas por exigências da deslocação, nomeadamente das respeitantes a vacinas e passaportes;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou na de familiares previstos na alínea c) da cláusula 81.<sup>a</sup>;
- c) Ajudas de custo diárias, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em relação ao local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho suplementar, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 37.<sup>a</sup>

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de segurança social os trabalhadores deslocados, por forma a que estes não percam os seus direitos nequelas instituições.

6 — No caso de deslocações em serviço em Portugal continental, por cada período de deslocação de duas semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovativas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra e o seu local habitual de descanso.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença comprovada por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores deslocados sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença deverão avisar a empresa no prazo de quarenta e oito horas, sem o que a falta se considerará injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido como condição necessária para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive, no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local (continente) a indicar pela família.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a um seguro de acidentes pessoais ou de viagem de capital correspondente a cem vezes a remuneração do mês anterior àquele em que se verifica a deslocação.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às deslocações em Lisboa.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador que se desloque em serviço deverá comunicar atempadamente o facto nos termos que vierem a ser regulamentados pela empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — No caso de o período de férias dos trabalhadores decorrer durante uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito a optar entre:

- a) Pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as férias;
- b) Pagamento das viagens de ida e volta para a sua mulher ir gozar as férias com ele no local em que se encontra deslocado.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio serão aqueles a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado, mesmo quando o trabalhador opte por gozar férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem pela via mais rápida até ao local de residência habitual do trabalhador e de retorno ao local de deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Regulamento de deslocações em serviço

Em caso de alteração do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas em vigor, será ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste acordo consideram-se abrangidos na retribuição, em todos os casos não especialmente regulados, a remuneração mensal mínima, as diuturnidades, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno e o subsídio de prevenção.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado, até uma hora antes do fim da jornada de trabalho no penúltimo dia útil de cada mês, no local de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figuram o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número de inscrição no CRSS, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declarações em contrário, por escrito. O depósito será feito no banco que o trabalhador indicar, ou, na falta de indicação, no que tiver uma agência mais próxima do respectivo local do trabalho.

4 — A aplicação do disposto no número anterior será precedida de inquérito realizado pela empresa e dirigido a todos os trabalhadores, que, na data de entrada em vigor deste acordo, estejam a receber a retribuição em dinheiro.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de três turnos rotativos será acrescida de um subsídio mensal correspondente a 27% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — O subsídio referido no número anterior inclui a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

3 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre ausente por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

4 — Os trabalhadores deslocados para outro regime nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup> mantém o subsídio de turnos nas seguintes condições:

- a) De um a cinco anos de serviço em regime de turnos, 50% do seu valor;
- b) Mais de cinco anos de serviço em regime de turnos, 100% do seu valor.

5 — Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

6 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.<sup>a</sup>

7 — Este subsídio pago nos termos do n.º 4 desta cláusula será reduzido do valor correspondente a 50% dos aumentos da remuneração mensal do trabalhador que se venham a verificar.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio dos trabalhadores da cantina

1 — A remuneração base dos trabalhadores da cantina que praticam o regime de horário com descanso semanal variável será acrescida de um subsídio mensal de 8% da média das remunerações certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — É aplicável a este subsídio o disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de serviço de prevenção domiciliária

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao subsídio mensal de prevenção de 17,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária não abranja o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 14%, calculado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção domiciliária decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas de segunda-feira imediata serão remunerados com um subsídio de 6%, calculado nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 83.<sup>a</sup>

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

- a) 2% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, por cada feriado em regime de prevenção, arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior;
- b) 0,15% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2;

- c) 0,1% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para o escudo imediatamente superior, por cada hora que num mês ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fosse utilizado um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco trabalhadores e a um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e a um mínimo de três trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração da chefia de serviço à fábrica

A remuneração da chefia de serviço à fábrica é a seguinte:

- a) Nos dias úteis, 10% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, 20% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

- a) Trabalho diurno —  $2 \times Rhn \times T$ ;
- b) Trabalho nocturno —  $2,25 \times Rhn \times T$ .

2 — Na fórmula do número anterior, por *Rhn* entende-se a retribuição da hora normal e por *T* o tempo de trabalho prestado.

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

$$12 \times \frac{\text{Remuneração mensal base} + \text{subsídio de turno} + \text{subsídio de prevenção} + \text{diuturnidades} + \text{anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescentar à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$3 \times Rhn \times T$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O valor da retribuição da hora normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio igual à remuneração mensal base, acrescido dos subsídios de turnos e prevenção.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional ao tempo que medeia entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

3 — Este subsídio será pago conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição e de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano do início e do termo da licença ou da suspensão, salvo quando o impedimento resulte do exercício de funções nos corpos gerentes das associações sindicais, em que o subsídio será devido por inteiro.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais V a XIII do anexo I, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Além da remuneração mensal certa, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente desde 1 de Maio de 1983 uma anuidade de 2% da média da remuneração mensal certa mínima dos grupos salariais VI



a XIII do anexo I por cada ano de antiguidade, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — A antiguidade para efeito de anuidades conta-se a partir de 1 de Maio de 1982.

3 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste acordo as anuidades previstas nesta cláusula.

4 — Além do estabelecido nos números anteriores, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente, desde 1 de Maio de 1984, uma anuidade de valor correspondente aos anos na empresa em 30 de Abril de 1982, no valor de 60\$ para cada ano de antiguidade nesta data.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prémio de assiduidade

1 — Em Janeiro e Julho de cada ano será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor depende do número de faltas dadas no semestre imediatamente anterior, calculado em função da remuneração mensal do trabalhador, arredondado para a centena de escudos imediatamente superior:

- Até 1,5 dias de falta, inclusive — 50%;
- De 2 a 2,5 dias de falta, inclusive — 38,5%;
- De 3 a 7 dias de falta, inclusive — 27,5%;
- De 8 a 10 dias de falta, inclusive — 7,5%.

2 — Não serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de dirigente sindical, delegado sindical ou de membro das comissões de trabalhadores;
- b) Uso do crédito de horas na qualidade de dirigente ou delegado sindical, estipulado nas cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup> do acordo;
- c) Por acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício do direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal, conforme a cláusula 4.<sup>a</sup> do acordo.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho devem ser esca-

lonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cinco de trabalho.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores da cantina deve ser organizado de forma que os dois dias de descanso coincidam, no mínimo de sete em sete semanas, com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São observados na empresa os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal.

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

3 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano os trabalhadores, por intermédio da comissão intersindical da empresa, da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, acordarão com a empresa os feriados a observar nos termos do número anterior.

4 — Os feriados coincidentes com o dia de descanso semanal dos trabalhadores em regime de laboração contínua dão direito a folgas de compensação num dos 15 dias seguintes. Esta norma aplicar-se-á aos feriados que num ano excedam o número de feriados coincidentes com sábados e domingos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano da admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro. O disposto anteriormente não poderá prejudicar em nenhum caso o gozo efectivo de 30 dias de calendário, exceptuando o previsto para o ano da admissão.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa e assinado por ambos, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa ou, na falta de acordo, pela empresa, a qual deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos, se os trabalhadores o solicitarem.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

6 — Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

8 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste acordo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço na empresa.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço, desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical, comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, o fundamento com a necessidade de evitar riscos e danos, directos ou imediatos, sobre pessoas, equipa-

mentos ou matérias-primas, ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

2 — A empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos do n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>

4 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo

pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação da doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do CRSS ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos de cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição nos termos previstos na cláusula 22.<sup>a</sup>

7 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito, especificamente para esse fim.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos serviços competentes com a antecedência mínima de três dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 10 dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

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

5 — O conselho de administração ou quem as suas vezes fizer pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos 20 dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, salvo quando isso for devido a facto não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por 5 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por 2 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente das autarquias locais, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho por um dia;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até seis horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, podendo, até perfazer vinte e quatro horas, faltar oito horas por mês.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XIII deste acordo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, quando excedam vinte e quatro horas por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 108.<sup>a</sup> e 109.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

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

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil;
- b) Faltar com motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — Para os efeitos da alínea a) do número anterior, não se contam os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores a uma falta injustificada.

4 — O valor da retribuição da hora normal de trabalho para efeito desta cláusula é determinado nos termos do n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de traba-

lho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo e na lei.

2 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — 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 87.<sup>a</sup>

###### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

##### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Justa causa para despedimento por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da empresa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos pela lei.

3 — A averiguação de justa causa deve ser feita em processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 92.<sup>a</sup>, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do 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.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) do n.º 1 da cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a empresa.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este acordo ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — A acção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de administração ou de quem as suas vezes fizer.

## Cláusula 98.<sup>a</sup>

### Sanção disciplinar

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 9 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalhador poderá ir até 12 dias, não podendo no entanto ultrapassar 30 dias por ano.

3 — É vedado à empresa aplicar multas a qualquer trabalhador.

## Cláusula 99.<sup>a</sup>

### Aplicação de sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas atingidos, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo 10 dias após a conclusão do processo.

## Cláusula 100.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si, pelos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa ou sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão de trabalhadores e instituições de segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam ou devam ser conhecidos da empresa.

4 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de membros ou candidatos dos corpos gerentes do sindicato ou de trabalhadores que desempenhem ou hajam desempenhado funções de delegados sindicais.

## Cláusula 101.<sup>a</sup>

### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 92.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 90.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## Cláusula 102.<sup>a</sup>

### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 100.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

## Cláusula 103.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 75 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentada por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção para a morada por ele indicada à empresa. Da nota de culpa será entregue cópia à comissão intersindical de empresa, à comissão sindical de zona ou ao delegado sindical;
- b) No acto de entrega de nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa tem de indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d) Quando a infracção constitua justa causa de despedimento, da cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador constará a intenção da empresa de proceder a esse despedimento, e remeter-se-á à comissão de trabalhadores comunicação da mesma intenção, bem como cópia da nota de culpa correspondente com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de 10 dias sobre a data em que o processo estiver concluído e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades das alíneas a), c) e d) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 90.<sup>a</sup>

6 — Se, no caso do n.º 4 desta cláusula, a sanção não consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

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

8 — A empresa não pode aplicar a sanção com fundamento em factos que não constem da comunicação prevista na alínea d) do n.º 3 desta cláusula.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 90 dias, que poderá ter início 1 mês antes do parto. No caso de aborto, essa licença será de 30 dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito, até ao valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio do CRSS exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras podem interromper o trabalho diário para prestar assistência aos filhos pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto e pelo período de uma hora nos três meses imediatos. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 e as 8 horas.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Despedimento da mulher grávida após o parto

A trabalhadora que for despedida, sem justa causa, durante a gravidez ou até um ano após o parto, se aquela e este forem conhecidos da empresa, tem direito, sem prejuízo de poder optar pela reintegração prevista na cláusula 90.<sup>a</sup>, a receber uma indemnização igual ao dobro da prevista na cláusula 92.<sup>a</sup>, ou correspondente ao valor das retribuições que teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao termo do ano, consoante a que for mais elevada.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.



3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente ou sonora, e radioactividade.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional adequados terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar férias interpoladamente ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar até seis dias, consecutivos ou não, para preparação de exames, não podendo ser gozados mais de quatro dias seguidos, devendo avisar a empresa com uma semana de antecedência relativamente a cada utilização.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante e da frequência dos cursos.

3 — As regalias previstas nos números anteriores só serão concedidas desde que o trabalhador tenha aproveitamento em, pelo menos, duas disciplinas.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para o posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

### CAPÍTULO XIII

#### Regalias sociais

##### Cláusula 108.<sup>a</sup>

###### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do

documento de baixa ou atestado médico passado pelo médico do CRSS.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico do CRSS.

4 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A empresa fica obrigada a pagar os custos dos medicamentos e próteses ortopédicas, dentárias e oculares receiptados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de segurança social. No caso de o trabalhador não ter ainda direito através da caixa de segurança social e assistência médica e medicamentosa, esta será paga pela empresa.

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, classe, nível ou grau, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria, nível ou grau.

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### Abono de família

A empresa pagará um subsídio de abono de família nas mesmas condições e valor, por descendentes, atribuídos pelo CRSS.

##### Cláusula 111.<sup>a</sup>

###### Refeitório e refeições

1 — Sem prejuízo do caso previsto no n.º 5, a empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o deseja-

rem uma refeição constituída pelo menos por sopa, pão, bebida, sobremesa e um prato, que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne e dieta.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição referida no número anterior é de 0,1 % da sua remuneração base.

3 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitório, a empresa obriga-se a assegurar uma comparticipação no custo da alimentação, de valor não inferior ao praticado na data de entrada em vigor do acordo.

4 — Nas actualizações das comparticipações referidas no número anterior, quando não resultem de proposta da comissão sindical de zona ou da comissão intersindical de empresa, serão previamente ouvidos estes órgãos.

5 — A empresa pagará aos trabalhadores que prestem trabalho depois das 24 horas uma comparticipação no custo de uma ceia, cujo valor não poderá ser inferior ao fixado pela empresa para o subsídio de refeição.

#### CAPÍTULO XIV

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

###### Cláusula 112.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) da cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Cláusula 113.<sup>a</sup>

###### Comissões de higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a comissões constituídas nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup> deste acordo.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo, elaborar e transmitir ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, relatórios sobre o funcionamento dos serviços em causa e propor as medidas que entender convenientes para a sua melhoria.

###### Cláusula 114.<sup>a</sup>

###### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão referida na cláusula anterior, a determinação dos postos

de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clinicamente aconselháveis e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

###### Cláusula 115.<sup>a</sup>

###### Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável, protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho por cada trabalhador, a atribuir nos termos do regulamento de higiene e segurança.

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

###### Cláusula 116.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidente ou doença

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>

2 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistros, bem como receber a formação apropriada a esse objectivo.

###### Cláusula 117.<sup>a</sup>

###### Regulamento de higiene e segurança

1 — Nas alterações ao regulamento de higiene e segurança serão previamente ouvidos os trabalhadores directamente ou através das suas organizações representativas, que se deverão pronunciar no prazo de 45 dias, a contar da data da apresentação do respectivo projecto pela empresa.

2 — O regulamento conterá obrigatoriamente, além da matéria definida por lei:

- a) Composição e atribuições das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação de esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, em vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamento do trabalho.

3 — O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

1 — O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições legais vigentes.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste acordo que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade de escudo imediatamente superior.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste acordo não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Criação de novas categorias

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, por iniciativa da empresa ou por proposta do sindicato.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações da comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente acordo, com efeitos a contar da publicação delas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações da comissão referida no número anterior só são válidas se dos projectos de criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste acordo.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1995 a 30 de Abril de 1996.

## ANEXO I

### Remunerações mensais mínimas

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>
I	Chefe de projectos informáticos sénior do grau III .....	318 400\$00	326 900\$00	335 400\$00	343 700\$00
	Contabilista do grau VI .....				
	Economista do grau VI .....				
	Engenheiro do grau VI .....				
	Profissional de engenharia do grau VI .....				
II	Chefe de projectos informáticos do grau II .....	262 200\$00	270 700\$00	279 200\$00	287 500\$00
	Contabilista do grau V .....				
	Economista do grau V .....				
	Engenheiro do grau V .....				
	Profissional de comunicação do grau III .....				
Profissional de engenharia do grau V .....					

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>
III	Analista de sistemas/programador sénior do grau III ..... Contabilista do grau IV ..... Chefe de departamento ..... Chefe de projectos informáticos júnior do grau I ..... Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau II... Economista do grau IV ..... Engenheiro do grau IV ..... Profissional de comunicação do grau II ..... Profissional de engenharia do grau IV.....	217 800\$00	224 500\$00	231 200\$00	237 800\$00
IV	Administrador de sistemas do grau III ..... Analista de gestão do grau II ..... Analista de sistemas/programador do grau II ..... Assistente técnico comercial do grau III ..... Chefe de serviço ..... Coordenador de serviços de gestão de clientes do grau I... Contabilista do grau III ..... Desenhador projectista do grau II ..... Economista do grau III ..... Engenheiro do grau III ..... Operador-chefe de processo — chefe de sector ..... Profissional de comunicação do grau I ..... Profissional de engenharia do grau III ..... Técnico de gás — chefe de sector.....	178 100\$00	184 100\$00	190 100\$00	196 000\$00
V	Administrador de sistemas do grau II ..... Analista de sistemas/programador júnior do grau I ..... Assistente técnico comercial do grau II ..... Auditor interno ..... Chefe de sector ..... Contabilista do grau II ..... Economista do grau II ..... Enfermeiro-coordenador ..... Engenheiro do grau II ..... Operador-chefe de central e subestação ..... Operador-chefe de segurança ..... Operador de sistemas informáticos sénior do grau III ..... Profissional de engenharia do grau II ..... Supervisor de atendimento público do grau II..... Técnico de gás II ..... Técnico prático fabril ..... Técnico prático de redes de gás ..... Técnico de serviço social do grau III..... Tesoureiro.....	153 800\$00	157 500\$00	161 200\$00	164 800\$00
VI	Administrador de sistemas do grau I ..... Analista de gestão do grau I ..... Analista principal ..... Assistente de clientes do grau III ..... Assistente técnico-comercial do grau I ..... Chefe de secção ..... Contabilista do grau I ..... Correspondente informático do grau II ..... Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete ..... Desenhador de estudos I ..... Economista do grau I ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de armazém de produtos químicos ..... Encarregado de electricista ..... Encarregado de instalador de redes de gás ..... Encarregado de instrumentos de controlo industrial ..... Encarregado de laboratório ..... Encarregado montador de gás ..... Encarregado da sala de desenho ..... Encarregado de serralharia civil e soldadura ..... Encarregado de serralharia mecânica ..... Encarregado do SIS ..... Enfermeiro do grau II ..... Engenheiro do grau I ..... Foguetiro operador qualificado ..... Guarda-livros ..... Operador de central e subestação qualificado ..... Operador de processo qualificado ..... Operador de sistemas informáticos do grau II ..... Profissional de engenharia do grau I.....	126 900\$00	131 000\$00	135 100\$00	139 100\$00

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>
VI	Prospector de mercado do grau II ..... Secretário do grau II ..... Supervisor de atendimento público do grau I ..... Técnico administrativo ..... Técnico de gás I ..... Técnico de serviço social do grau II .....	126 900\$00	131 000\$00	135 100\$00	139 100\$00
VII	Agente de compras qualificado ..... Ajudante de guarda-livros ..... Assistente de clientes do grau II ..... Caixa do grau II ..... Chefe de pessoal auxiliar de escritório (mais de três anos) Coordenador de transportes ..... Correspondente informático do grau I ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador projectista do grau I ..... Desenhador qualificado ..... Encarregado de ferramentaria ..... Enfermeiro do grau I ..... Escriturário qualificado ..... Fiel de armazém qualificado ..... Fogueiro operador ..... Instalador de redes de gás qualificado ..... Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado ..... Mecânico de contadores de gás qualificado ..... Metalúrgico qualificado ..... Motorista qualificado ..... Oficial electricista principal ..... Operador de central e subestação ..... Operador de despacho de consumidores qualificado ..... Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) Operador de processo A (especialista) ..... Operador de segurança qualificado ..... Operador de sistemas informáticos júnior do grau I ..... Programador de trabalhos ..... Prospector de mercado do grau I ..... Secretário do grau I ..... Técnico de higiene industrial ..... Técnico de instalações de CO <sub>2</sub> ..... Técnico de serviço social do grau I .....	113 400\$00	115 500\$00	117 600\$00	119 500\$00
VIII	Agente de compras de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente de clientes do grau I ..... Caixa do grau I ..... Caixeiro de armazém ..... Chefe de pessoal auxiliar de escritório (até três anos) ..... Desenhador de 1. <sup>a</sup> (mais de três anos) ..... Encarregado de construção civil ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Instalador de redes de gás ..... Mecânico de aparelhos de queima de gás de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de contadores de gás de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista (mais de três anos) ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> (mais de três anos) ..... Operador de despacho de consumidores de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de movimentação (especialista) ..... Operador de processo B (especializado) ..... Operador de segurança A ..... Preparador de materiais de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	106 300\$00	107 400\$00	108 500\$00	109 500\$00
IX	Agente de compras de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador (mais de três anos) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Deenhador de 2. <sup>a</sup> (até três anos) ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> .....	98 800\$00	100 000\$00	101 200\$00	102 200\$00

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Escalão base	Escalões		
			E <sub>1</sub>	E <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>
IX	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 2. <sup>a</sup> .....	98 800\$00	100 000\$00	101 200\$00	102 200\$00
	Mecânico de contadores de gás de 2. <sup>a</sup> .....				
	Montador de andaimes .....				
	Motorista (até três anos) .....				
	Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> (até três anos) .....				
	Operador de despacho de consumidores de 2. <sup>a</sup> .....				
	Operador de movimentação (especializado) .....				
	Operador de processo C (semiespecializado) .....				
	Operador de segurança B .....				
	Soldador por electroarco ou a oxí-acetileno de 2. <sup>a</sup> .....				
	Telefonista (mais de três anos) .....				
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....					
X	Analista de 3. <sup>a</sup> .....	92 700\$00	93 700\$00	94 700\$00	95 500\$00
	Auxiliar especializado-coordenador .....				
	Cobrador (até três anos) .....				
	Condutor de veículos internos .....				
	Contínuo .....				
	Empregado de refeitório .....				
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....				
	Ferramenteiro .....				
	Guarda .....				
	Mecânico de aparelhos de queima de gás de 3. <sup>a</sup> .....				
	Mecânico de contadores de gás de 3. <sup>a</sup> .....				
	Operador heliográfico .....				
	Operador de despacho de consumidores de 3. <sup>a</sup> .....				
	Operador de movimentação (semiespecializado) .....				
Operador de processo estagiário (até seis meses) .....					
Operador de segurança C .....					
Porteiro de instalação industrial .....					
Preparador de amostras (mais de dois anos) .....					
Telefonista (até três anos) .....					
XI	Analista estagiário .....	85 500\$00	86 600\$00	87 700\$00	88 800\$00
	Auxiliar (mais de seis meses) .....				
	Dactilógrafo .....				
	Estagiário de escritório .....				
	Operador de segurança estagiário (até seis meses) .....				
Preparador de amostras (até dois anos) .....					
XII	Auxiliar (até seis meses) .....	79 400\$00	80 400\$00	81 400\$00	82 200\$00
XIII	Paquete de 17 anos .....	71 700\$00	72 900\$00	74 100\$00	75 200\$00
XIV	Paquete de 16 anos .....	60 200\$00	62 000\$00	63 800\$00	65 400\$00

#### ANEXO I

##### Remunerações mensais mínimas

1 — Progressão nos escalões:

1.1 — A progressão ao 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> escalões processar-se-á automaticamente decorridos, respectivamente, o tempo máximo de três anos e seis anos de permanência no grupo salarial.

1.2 — Será considerado para efeitos de progressão automática aos escalões 1 e 2 o tempo de permanência no grupo decorrido desde 1 de Maio de 1984.

1.3 — A eventual antecipação por mérito da remuneração ao escalão 1, em relação à data de acesso automático, não altera a data da promoção automática ao escalão 2.

1.4 — O acesso ao 3.<sup>o</sup> escalão far-se-á por mérito reconhecido pela empresa a trabalhadores remunerados pelo 2.<sup>o</sup> escalão.

2 — A média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais IV a IX e VI a XIII é calculada em função da remuneração base de cada grupo.

Lisboa, 3 de Junho de 1995.

#### ANEXO II

##### Definição de funções

*Administrador de sistemas do grau III (IV).* — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de administrador de sistemas; avalia sistemas em exploração procedendo a auditorias de segurança, qualidade e desempenho; supervisiona equipas de administração de sistemas.

*Administrador de sistemas do grau II (V).* — É o trabalhador que gere a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; atribui recursos alargando ou restringindo a sua utilização, de acordo com a política definida para a sua exploração e com a sua real utilização; implementa as medidas definidas para o funcionamento e manutenção do sistema e integridade da informação; implementa os mecanismos que lhe permitam a aferição da utilização dos diversos recursos pelos utilizadores; apoia tecnicamente os operadores do sistema; colabora com os fornecedores, quer de *hard-*

*ware* quer de *software*, na instalação e manutenção de produtos; documenta a configuração dos equipamentos e suportes lógicos existentes e garante a edição dos relatórios de exploração de acordo com as normas definidas; assegura com os suportes lógicos e equipamentos disponíveis a integração a outras redes de comunicação de dados, locais ou alargados; garante a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação transportada através da rede; procede à análise do tráfego da rede de comunicações e orienta a recolha de elementos para eventual taxaçaõ.

*Administrador de sistemas do grau I (VI)*. — É o trabalhador que define a configuração lógica mais adequada à correcta exploração de todos os recursos, face às situações reais de exploração; propõe as normas de utilização de todos os recursos cuja gestão lhe seja confiada e define as normas técnicas a que deve obedecer a operação, quer em situações de normalidade, quer de excepção; propõe os estatutos e mecanismos de acesso dos diversos utilizadores adequados à mais correcta exploração do sistema; define as normas de criação e manutenção de salvaguarda da informação e estabelece as normas e mecanismos adequados à sua reposição em exploração, sempre que tal se revele necessário; define os procedimentos adequados a todas as situações de excepção no funcionamento do sistema; concebe as medidas adequadas à manutenção de meios e condições para a protecção do sistema e da informação; perspectiva novos recursos que venham a verificar-se necessários para uma correcta satisfação dos objectivos de exploração do sistema; define normas de comunicação sobre os equipamentos, suportes lógicos e aplicações em exploração; concebe, implanta, mantém e actualiza a rede de comunicações, assegurando a gestão dos suportes lógicos e equipamentos do sistema de comunicações; assegura o normal funcionamento da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e avaliando e optimizando a capacidade de resposta junto dos utilizadores; apoia os utilizadores na instalação, utilização e manutenção dos equipamentos de comunicações de dados, bem como dos suportes lógicos associados.

*Agente de compras (VIII/IX)*. — É o trabalhador que prospecta os mercados, selecciona fornecedores, recebe e examina pedidos de compra, emite consultas, obtém e analisa propostas, elabora mapas comparativos para selecção da melhor oferta, negocia e concretiza a compra nas melhores condições possíveis, acompanha a execução e entrega dos materiais e produtos aos serviços em tempo oportuno e promove a liquidação das respectivas dívidas ao exterior.

*Agente de compras qualificado (VII)*. — É o trabalhador que, além das funções próprias de agente de compras, tem a seu cargo a manutenção de *stock* de reserva de peças, produtos ou materiais com que trabalha de acordo com os níveis previamente estabelecidos, de modo a assegurar, em tempo oportuno e a um custo mínimo dentro da qualidade definida, as existências necessárias à contínua laboração da empresa. Nas compras do mercado externo trata da obtenção das licenças necessárias; classifica os materiais ou produtos segundo a pauta aduaneira; mantém as relações com os transitários e os organismos oficiais relacionados com as importações.

*Ajudante de guarda-livros (VII)*. — É o trabalhador que, sob a orientação do guarda-livros ou do chefe de contabilidade geral, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração dos livros selados, colabora em trabalhos relativos à elaboração do balanço e apuramento de resultados e executa classificação da documentação, tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

*Analista (VIII/IX/X)*. — É o trabalhador que efectua análises de matérias-primas, semiprodutos e de produtos acabados, utilizando técnicas complexas como a cromatografia em fase gasosa, condutimetria, espectrofotometria, colorimetria e outras destinadas à marca das instalações fabris, segurança das mesmas e venda de produtos. Prepara e afere soluções titulantes e outras e executa análises especiais.

*Analista estagiário (XI)*. — É o trabalhador que estagia para analista de laboratório.

*Analista de gestão do grau I (VI)*. — É o trabalhador que prepara estudos, análises, relatórios, pareceres e propostas, prestando apoio técnico aos gestores, a diversos níveis, na implementação e exploração dos sistemas de planeamento e controlo de gestão. Pode coordenar equipas de trabalho que se ocupem das áreas sectoriais, fazendo-o sob a responsabilidade da chefia de que depende.

*Analista de gestão do grau II (IV)*. — É o trabalhador que, no âmbito do planeamento e controlo de gestão, é responsável pela exploração de áreas sectoriais, podendo coordenar a acção de analistas de gestão ou de outros trabalhadores de categoria inferior à sua e, inclusivamente, sobre eles exercer funções de chefia que lhe sejam delegadas.

*Analista principal (VI)*. — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que além de executar as tarefas do analista domina todos os trabalhos da sua especialidade. Realiza análises e trabalhos especiais que exigem elevados conhecimentos. Colabora no estudo, modificação ou aperfeiçoamento dos métodos laboratoriais usados.

*Analista de sistemas/programador sénior do grau III (III)*. — É o trabalhador que executa as tarefas gerais da função de analista de sistemas; avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outras equipas de análise de sistemas; pode coordenar e supervisionar equipas de desenvolvimento de sistemas; participa em acções de auditoria e controlo de qualidade de sistemas desenvolvidos por entidades externas.

*Analista de sistemas/programador do grau II (IV)*. — É o trabalhador que executa as tarefas gerais de analista de sistemas; avalia os sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas, recomendando aperfeiçoamentos; orienta e controla a instalação de sistemas, bem como as equipas de manutenção.

*Analista de sistemas/programador júnior do grau I (V)*. — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de aplicações informáticas; executa a documentação neces-

sária para a elaboração dos *dossiers* de análise de sistemas; prepara conjuntos homogêneos de especificações detalhadas para o desenho e programação das aplicações, bem como o respectivo manual de testes.

*Assistente de clientes dos graus I, II e III (VIII/VII/VI).* — É o trabalhador que atende os clientes pessoalmente ou por telefone, no posto de trabalho; presta todas as informações solicitadas pelos clientes, referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamento e suspensão de contratos; efectua contratos com os clientes; opera com a caixa, efectuando cobranças e pagamentos; organiza e processa dados e documentos relacionados com as actividades descritas; implementa as actividades relacionadas com o atendimento ao público, de acordo com as instruções recebidas; em serviço externo, efectua levantamento de dados e realiza contactos com clientes existentes e potenciais.

*Assistente técnico-comercial dos graus I, II e III (VI/V/IV).* — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e de produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.), que possibilitem o estudo e viabilidade de abastecimento de gás combustível a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito técnico-comercial; colabora na análise de projectos de instalações de utilização de gás combustível; elabora relatórios das análises e vistorias efectuadas de acordo com a legislação em vigor; efectua contactos com instaladores e projectistas para esclarecimento de questões relacionadas com projectos; efectua visitas aos locais das instalações para obtenção de elementos concretos de apreciação; detecta transgressões e fraudes na utilização; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; presta apoio pós-venda a clientes; propõe e estabelece contratos de fornecimento de gás canalizado; produz relatórios de produção e de controlo de produção; faz estudos de viabilidade económica de fornecimento de gás combustível canalizado; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade da empresa (feiras, exposições, mostras, etc.); orienta e coordena trabalhadores de grupos de qualificação inferior.

*Auditor interno (V).* — É o trabalhador que inspeciona toda a actividade financeira e patrimonial da empresa, com vista à elaboração de relatórios que apresenta aos órgãos de gestão, à comissão de fiscalização e aos auditores externos.

*Auxiliar (XI/XII).* — É o trabalhador que desempenha as tarefas mais simples e elementares da empresa ou auxilia os profissionais através de tarefas simples não especializadas.

*Auxiliar especializado-coordenador (X).* — É o trabalhador que, para além das suas tarefas normais, pode orientar grupos de auxiliares em tarefas bem determinadas.

*Caixa dos graus I e II (VIII/VII).* — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e assegura o respectivo expediente; executa pagamentos e recebimentos de acordo com os documentos respectivos e é o depositário dos valores recebidos; regista e controla o movimento de caixa, elaborando os relatos necessários ao subsequente tratamento mecanográfico. Prepara pagamentos, podendo também preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro de armazém (VIII).* — É o trabalhador que satisfaz requisições de material e colabora nas descargas; efectua o levantamento do material e confere-o; procede à sua arrumação de acordo com as normas definidas, etiquetando-o; dá o seguimento adequado à documentação; detecta o material oxidado e aplica os protectivos que se justificarem; procede à limpeza geral de todo o armazém.

*Chefe de departamento (III).* — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

*Chefe de pessoal auxiliar de escritório (VII/VIII).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço auxiliar de escritório; coordena o correio entre a sede e as outras instalações; procede à distribuição e controla o serviço auxiliar de escritório para o exterior; efectua o apanhado de fotocópias e controla a manutenção da máquina; efectua leituras de consumo de energia eléctrica; controla e assegura o abastecimento da cantina-bar; zela pela conservação e manutenção do mobiliário e outro equipamento, designadamente no que se refere a iluminação das zonas comuns.

*Chefe de projectos informáticos sénior do grau III (I).* — É o trabalhador que determina as necessidades de informação, define as soluções e elabora cadernos de encargos; supervisiona tecnicamente as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos; executa ou coordena as funções gerais definidas para chefes de projectos informáticos e assessoria a direcção.

*Chefe de projectos informáticos do grau II (II).* — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando e coordenando as equipas de estudo e desenvolvimento de projectos informáticos; colabora nos estudos necessários à adequação dos sistemas de informação aos objectivos dos serviços onde se inserem, bem como na avaliação do seu impacte organizacional; colabora no planeamento, concepção e melhoria dos sistemas de informação, garantindo a sua integração, normalização e coerência; procede ao levantamento e mantém actualizado o inventário de dados necessários aos vários sistemas de informação; procede à concepção geral de aplicações, nomeadamente através da descrição lógica do modelo de dados e de tratamentos; projecta e descreve as entradas, saídas e os tratamentos envolvidos nas aplicações; define o modelo lógico das bases de dados; assegura a definição do modelo físico das bases de dados.

*Chefe de projectos informáticos júnior do grau I (III).* — É o trabalhador que concebe os critérios de



confidencialidade e de privacidade dos dados das aplicações; assegura a integração das aplicações em sistemas já existentes; projecta o crescimento das aplicações em termos de volume de dados e de novas funções; procede à concepção detalhada das aplicações, definindo, inclusive, as estruturas de dados a realizar; procede à realização e ou manutenção das aplicações, utilizando para o efeito as metodologias e ou linguagens adoptadas pelo organismo; define as regras necessárias aos procedimentos de salvaguarda e recuperação das bases de dados; promove a normalização dos procedimentos de acesso às bases de dados.

**Chefe de secção (VI).** — É o trabalhador que exerce funções de coordenação da actividade de uma secção, executando as actividades que à mesma incumbem e orientando os profissionais nela integrados.

**Chefe de sector (V).** — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade do sector que chefia, orientando os profissionais nele integrados.

**Chefe de serviço (IV).** — É o trabalhador responsável pela execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo actividades do serviço que chefia.

**Cobrador (IX/X).** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, bem como tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças; no escritório pode executar tarefas relacionadas com as cobranças e pagamentos.

**Condutor de veículos internos (X).** — É o trabalhador que em toda a fábrica, sem exigência de carta de condução, conduz *dumppers* e empilhadores, e outros veículos semelhantes; efectua o levantamento, transporte e distribuição de maquinaria diversa, peças, outros materiais e produtos diversos, zelando pelas condições de utilização dos veículos.

#### **Contabilista (I/II/III/IV/V/VI):**

I — Definição genérica da função de contabilista da empresa. — Trabalhador habilitado pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração, pelo Instituto Militar dos Pupilos do Exército e pelos antigos institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército. Pode o contabilista desenvolver a sua actividade profissional em áreas diversificadas, tais como organização e gestão de contabilidade, nomeadamente contabilidade financeira, contabilidade de custos e de gestão e orçamentabilidade; organização e gestão administrativo-contabilística, nomeadamente nos domínios de aprovisionamento, de pessoal, financeiro e de investimento; actividades comerciais e técnico-comerciais; actividades de apoio jurídico, nomeadamente nos domínios de fiscalidade, dívidas litigiosas e direito de trabalho; informática; auditoria, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

**Grau I (VI).** — É classificado neste nível o contabilista sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;

- b) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- d) Este profissional não tem funções de chefia.

**Grau II (V).** — É classificado neste nível o contabilista com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- a) Trabalha sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- b) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

**Grau III (IV).** — É classificado neste nível o contabilista cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional na empresa ou fora dela e que, ao serviço da empresa:

- a) Faz aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações de regras e instruções;
- b) Colabora com outros quadros superiores e executa trabalhos da sua especialidade;
- c) Participa em equipas, encarregando-se de tarefas e podendo coordenar outros técnicos;
- d) Pode tomar decisões complexas e exercer chefia hierárquica de unidades estruturais.

**Grau IV (III).** — É classificado neste nível o contabilista com larga especialização ou possuidor de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executa trabalhos da sua responsabilidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade;
- b) Faz estudos e pode dirigir equipas de trabalho para estudos específicos;
- c) Dá orientação técnica a outros quadros superiores ou outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantém contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável de unidades estruturais;
- e) Pode ser encarregado da responsabilidade técnica da contabilidade da empresa.

**Grau V (II).** — É classificado neste nível o contabilista que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço, toma decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas a orientação

directa de uma direcção-geral ou divisional da empresa, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade.

**Grau VI (I).** — É classificado neste nível o contabilista que, preenchendo os requisitos enunciados para o grau V, colabora directamente com o órgão máximo de gestão na elaboração da política geral e definição dos objectivos da empresa e assume a responsabilidade técnica por uma das áreas funcionais ou divisionais do primeiro nível de gestão da empresa.

**Contínuo (X).** — É o trabalhador que procede ao levantamento e distribuição de documentação, correspondência e material de escritório; procede à limpeza, abastecimento e leitura das máquinas de fotocópias, podendo ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos; assegura o abastecimento e manutenção de materiais de higiene e procede à entrega e levantamento de objectos e documentação no exterior; recebe os visitantes, presta-lhes informações, encaminha-os e anuncia-os aos visitados; pode fornecer produtos de cantina-bar, colar e selar correspondência.

**Coordenador de serviços de gestão de clientes dos graus I e II (IV/III).** — É o trabalhador que colabora com o responsável pelo departamento na coordenação das diversas áreas de gestão de clientela, nomeadamente nas referentes a informações, celebração de contratos, movimento de contadores, leituras, facturação, cobranças, reclamações, atendimento público, gestão de débitos, elaboração e tratamento de estatísticas e inspecção de instalações de clientes.

**Coordenador de transportes (VII).** — É o trabalhador que, dependendo do chefe de secção, coordena toda a actividade dos profissionais de transporte da empresa; coordena a execução das tarefas, mantendo-se informado das ocorrências indicadas no diário das viaturas; controla e dá indicações sobre a manutenção das mesmas, procede ao apuramento dos custos por quilómetro e elabora as informações que lhe forem solicitadas no âmbito das suas atribuições.

**Correspondente informático do grau I (VII).** — É o trabalhador que assegura a ligação entre o serviço utilizador e a informática no sentido de permitir uma boa qualidade da informação recolhida, coerência e razoabilidade dos pedidos de automatização e das aplicações em curso. Tem conhecimentos gerais de informática e formação em, pelo menos, uma linguagem de programação utilizada na empresa.

**Correspondente informático do grau II (VI).** — É o trabalhador que, satisfazendo as qualificações necessárias ao correspondente informático do grau I, e com o mínimo de três anos na categoria, colabora na recolha das informações necessárias à elaboração dos cadernos de estudos dos novos projectos e participa na elaboração do manual do utilizador.

**Correspondente em línguas estrangeiras (VII).** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondên-

cia anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografadas. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Pode operar com o telex, enquanto na empresa não existirem operadores de telex.

**Correspondente em línguas estrangeiras/intérprete (VI).** — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de correspondente em línguas estrangeiras, tenha um mínimo de quatro anos na categoria anterior e um completo domínio em duas línguas estrangeiras, sendo uma o inglês e a outra o francês ou o alemão, de forma a poder exercer eficientemente as funções de intérprete.

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

**Dactilógrafo (XI).** — É o trabalhador que executa os trabalhos de dactilografia (cartas, mapas, textos diversos), quer em impressos próprios, quer em vegetal e matrizes, assegurando o devido seguimento; controla a existência do material de escritório necessário à execução das tarefas que executa; realiza, sempre que necessário, tarefas de arquivo e envio de telegramas.

**Desenhador (VIII/IX).** — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos de peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

**Desenhador de estudos I (VI).** — É o trabalhador que, no âmbito de um ramo de actividade sob directivas gerais, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações orais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas, estabelecendo arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa desenhos de representações gráficas, esquemáticas e de diferentes especialidades, efectuando a composição e montagem; elabora e executa gráficos, mapas, quadros e modelos de impressos; detecta e procura resolver dificuldades de execução

nos elementos recebidos, propondo soluções a adoptar; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; efectua levantamentos, esboços e descrição de elementos existentes; efectua deslocações ao local de obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas.

*Desenhador projectista do grau I (VII).* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, 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 o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução.

*Desenhador projectista do grau II (IV).* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, 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 o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução. Exerce funções de chefia sobre equipas de trabalhadores.

*Desenhador qualificado (VII).* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução de tarefas mais complexas do âmbito da sala de desenho, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

#### *Economista (I/II/III/IV/V/VI):*

I — Definição genérica da função de economista da empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se ainda funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes: análise da conjuntura económica; análise económica sectorial; recolha, análise e interpretação de dados económicos estatísticos; planeamento estratégico; planeamento operacional; controlo dos planos; organização e métodos de gestão; estudos de estrutura organizacional; concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa; organização e gestão administrativa; organização e gestão de contabilidade; controlo de gestão e análise de custos; auditoria; estudos e promoção de mercados; estudos de reconversão de actividades; estudos de projectos de investimentos e de desinvestimentos; estudos dos mercados dos factores produtivos; avaliação de empresas; estabelecimento de políticas financeiras; estudo, selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros; controlo da rentabilidade dos meios financeiros; gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa; desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II (VI/V):

- a) Não supervisiona outros trabalhadores enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas no nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

Grau III (IV):

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade.

Grau IV (III):

- a) Supervisiona normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V (II):

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau VI (I):

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

*Empregado de refeitório (X).* — É o trabalhador que recolhe tabuleiros das mesas, prepara-as para o turno seguinte, acondiciona nas respectivas caixas as refeições a serem tomadas nas instalações; prepara ceias e pequenos-almoços e procede à sua distribuição; recolhe e controla as caixas de refeições e as senhas; assegura a devida higiene das caixas de refeições; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinhos, cafés, doces e talheres; colabora nas marcações das refeições para o dia seguinte; pode colaborar em tarefas de limpeza e asseio; regista o número de jantares servidos na cantina e no exterior.

*Encarregado de armazém (VI).* — É o trabalhador responsável pela organização e coordenação de armazenagem, protecção, conservação e distribuição de todos os materiais e produtos de reserva, escritório e consumo geral; orienta e controla a identificação, classificação e referenciação de materiais, bem como as existências através de inventário permanente; controla os parques de sucatas e excedentes; despacha, controla e visa o expediente de armazém.

*Encarregado de armazém de produtos químicos (VI).* — É o trabalhador que 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 e dirige os trabalhadores de forma a dar satisfação às notas de encomenda, ou pedidos recebidos, a manter actualizados os registos de existências e a verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos. Assegura a manutenção dos níveis de *stocks*, fazendo as encomendas necessárias, por sua iniciativa ou segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação de matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados, de cuja existência e bom estado é responsável. Coordena todas as etapas de solidificação, ensacagem e enfardamento do anidrido ftálico, bem como enchimento de tambores e cisternas com os produtos acabados, de acordo com o programa definido pela chefia.

*Encarregado de construção civil (VIII).* — É o trabalhador que enquadra e dirige um conjunto de profissionais de construção civil, coordenando e distribuindo as suas actividades.

*Encarregado de electricista (VI).* — É o trabalhador electricista que dirige, controla e coordena o oficial electricista principal e os trabalhadores ligados à execução no campo de manutenção eléctrica; eventualmente, poderá desempenhar funções de execução.

*Encarregado de ferramentaria (VII).* — É o trabalhador responsável pelo controlo e coordenação de fun-

cionamento das ferramentarias e respectivo pessoal; visita as ferramentas; verifica as existências e gastos de material de consumo corrente e assegura o devido *stock*; assegura as condições de segurança do equipamento a seu cargo.

*Encarregado instalador de redes de gás (VI)*. — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de instalações de utilização e aparelhagem de queima. Eventualmente pode desempenhar funções de execução.

*Encarregado de instrumentos de controlo industrial (VI)*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da instrumentação. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

*Encarregado de laboratório (VI)*. — É o trabalhador com muita experiência e grande especialização que dirige e coordena trabalho de laboratório, para o que possui conhecimentos que lhe permitem executar todos os trabalhos da sua especialidade, realizando análises e trabalhos especiais. Estuda métodos laboratoriais. Tem capacidade de escolher, modificar ou aperfeiçoar os métodos utilizados. Substitui a chefia nos seus impedimentos.

*Encarregado montador de gás (VI)*. — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um conjunto de profissionais ligados à execução de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de pressores-reguladores das redes de distribuição de gás. Eventualmente pode desempenhar funções de execução.

*Encarregado da sala de desenho (VI)*. — É o trabalhador técnico de desenho que orienta e coordena a actividade da sala de desenho.

*Encarregado de serralharia civil e soldadura (VI)*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia civil e soldadura. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

*Encarregado de serralharia mecânica (VI)*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia mecânica. Eventualmente, pode desempenhar funções de execução.

*Encarregado do SIS (VI)*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o funcionamento da portaria e vigilância e respectivo pessoal. No que se refere à prevenção e protecção contra incêndios e segurança geral, supervisiona, controla as suas actividades e pode intervir no combate a situações de emergência; colabora na minimização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, na definição de medidas preventivas, na elaboração e execução de esquemas e planos de aperfeiçoamento.

*Enfermeiro dos graus I e II (VII/VI)*. — É o trabalhador, portador de carteira profissional de enfermeiro,

que presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme determinado pelo corpo clínico da empresa. Cabe, ainda, a esses trabalhadores a colaboração, mediante prescrição médica, na utilização de todo o equipamento relativo a tratamentos de recuperação e exames complementares de diagnóstico existente no posto médico da GDP, com vista à manutenção e recuperação da saúde dos trabalhadores de toda a empresa, bem como de outras pessoas carentes dos mesmos cuidados que para ela sejam encaminhados.

*Enfermeiro-coordenador (V)*. — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

#### *Engenheiro (I/II/III/IV/V/VI):*

I — Definição genérica da função de engenheiro da empresa. — Trabalhador licenciado em Engenharia por universidade ou instituto universitário português ou estrangeiro, exigindo-se para este último caso confirmação da equivalência pelo Ministério da Educação.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

##### Grau I (VI):

1 — Autonomia: de uma forma geral presta assistência a profissionais mais qualificados da sua especialidade, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais e ou escritas.

2 — Hierarquia: não desempenha funções de chefia.

##### 3 — Função:

3.1 — Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade. O engenheiro deste grau pode elaborar projectos de pequena complexidade e estudos, mas sempre sob a orientação e responsabilidade de outros profissionais mais qualificados;

3.2 — Estuda no seu campo específico a aplicação de técnicas de engenharia já utilizadas na empresa ou compatíveis com os conhecimentos adquiridos, recorrendo sempre que necessário à pesquisa orientada de informação e a instruções complementares;

3.3 — Pode participar em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento apenas como colaborador.

##### Grau II (V):

1 — Autonomia: presta assistência a engenheiros mais qualificados, actuando por iniciativa própria dentro das técnicas usualmente aplicadas na empresa. Recebe instruções detalhadas, orais ou escritas, sempre que haja necessidade de se desviar do âmbito anteriormente indicado.

2 — Hierarquia: pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa, de limitada responsabilidade e complexidade, desde que nelas não se incluam engenheiros. Quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais, não tem função de chefia.

##### 3 — Função:

3.1 — Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade, estando sempre mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais.

3.2 — Não tem funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa.

Grau III (IV):

1 — Autonomia: pode tomar decisões autónomas e desencadear iniciativas no âmbito do seu domínio de actividade, condicionadas, contudo, à política definida pela hierarquia.

2 — Hierarquia: quando ligado a projectos ou a funções técnico-comerciais pode desempenhar funções de chefia. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica das unidades estruturais da empresa que incluam engenheiros, desde que nelas não se integrem profissionais de qualificação superior à sua.

3 — Função:

3.1 — Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora com base na experiência acumulada, terá de aplicar a sua capacidade técnica e científica, característica da sua formação de base;

3.2 — Os objectivos são-lhe claramente definidos, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos.

Grau IV (III):

1 — Autonomia: dispõe de autonomia dentro do seu domínio de actividades, desencadeando iniciativas e tomadas de decisão no âmbito da política do sector onde se encontra inserido na empresa, avaliando as possíveis implicações das suas decisões dentro desse âmbito.

2 — Hierarquia: pode desempenhar funções de chefia de unidades estruturais da empresa desde que nelas não estejam integrados engenheiros de qualificação superior à sua.

3 — Função:

3.1 — Desenvolve técnicas de engenharia para as quais é requerida elevada especialização e experiência industrial;

3.2 — Pode desempenhar funções de coordenação entre unidades estruturais da empresa e cooperar em actividades de investigação aplicada;

3.3 — O seu trabalho é revisto quanto às aplicações económicas.

Grau V (II):

1 — Autonomia: o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais, dispondo de autonomia de julgamento e iniciativa, no quadro da política e objectivos do(s) sector(es) da empresa, por cuja execução é responsável, apenas sendo normalmente sujeitas a revisão as decisões que envolvam grandes dispêndios, objectivos a longo prazo, política de acção e eficiência geral.

2 — Hierarquia: chefia e controla unidades estruturais da empresa, coordenando actividades normalmente com incidência no funcionamento, imagem e resultados da empresa.

3 — Função:

3.1 — Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, sendo notória a aplicação dos conhecimentos científicos e técnicos correspondentes à sua formação de base, desenvolvida pela especialização técnica e experiência acumulada;

3.2 — Pode desempenhar funções de estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

3.3 — Pode supervisionar directa ou continuamente outros engenheiros ou equipas de engenheiros da sua e ou de outras especialidades, cuja actividade coordena e controla.

Grau VI (I):

1 — Autonomia: dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.).

2 — Hierarquia: chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão de empresas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa.

3 — Função:

3.1 — Dirige equipas em diversas especialidades, que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologias, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

3.2 — Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas, altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

*Escriturário (VIII/IX/X)* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; compila e trabalha dados necessários para responder à correspondência ou organizar processos; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à distribuição ou regularização das vendas; recebe pedidos; elabora documentação para pagamentos, recebimentos e relações para tratamento mecanográfico e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; escritura em livros selados as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos, pode operar com máquinas de escritório.

*Escriturário qualificado (VII)* — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Estagiário de escriturário (XI)* — É o trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.



*Ferramenteiro (X)* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas da empresa a seu cargo e a firmas adjudicatárias e de materiais acessórios; procede à sua verificação, limpeza e arrumação ou diligência para a sua substituição ou reparação; elabora o registo dos materiais gastos; levanta material no armazém de acordo com as requisições; procede a reparações simples de ferramentas e acessórios e executa a limpeza geral da ferramentaria.

*Fiel de armazém (VIII/IX)* — É o trabalhador que superintende e colabora nas operações de entrada e saída das mercadorias ou materiais; executa e verifica os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração, arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, saída ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à distribuição de mercadorias destinadas aos sectores da empresa e a clientes e colabora na execução de inventários.

*Fiel de armazém qualificado (VII)* — É o trabalhador que pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos gerais e específicos da sua área de actividades, que lhe permitem desempenhar a função de fiel de armazém com um nível superior a este e com autonomia, actividades de maior complexidade e responsabilidade. Coadjuva o encarregado de armazém na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo no seu impedimento.

*Fogueiro de 1.ª (VIII)* — É o trabalhador que, segundo o regulamento que se encontra em vigor para a profissão de fogueiro, conduz os geradores de vapor. Competem-lhe, além disso, a condução de fornos de aquecimento de gasolina e as tarefas inerentes a esta acção. Procede à limpeza do equipamento que lhe está confiado e colabora em trabalhos de manutenção durante as paragens. Recebe instruções do operador-chefe sobre as necessidades de vapor para as instalações.

*Fogueiro operador (VII)* — É o trabalhador que, além da função de fogueiro de 1.ª, está também apto a desempenhar um ou mais postos de trabalho no processo.

*Fogueiro operador qualificado (VI)* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito das suas funções, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

*Guarda (X)* — É o trabalhador que controla entradas e saídas de pessoas, viaturas e materiais e efectua rondas de vigilância; atende visitas e dá-lhes o devido encaminhamento; efectua o registo do movimento ocor-

rido; realiza pesagens na balança rodoviária e procede a leituras de contadores; desloca-se ao domicílio de trabalhadores para lhes transmitir mensagens urgentes; substitui o porteiro sempre que necessário e em caso de situações anómalas nas instalações fabris integra-se no correspondente esquema de actuação.

*Guarda-livros (VI)* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de contabilidade geral, tem a seu cargo a escrituração de livros selados e executa trabalhos contabilísticos relativos à elaboração do balanço e apuramento dos resultados e classificação de documentação, verificando e tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

*Instalador de redes de gás qualificado (VII)* — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); executa trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais; instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; efectua requisições, mediações de trabalhos executados, controlo de movimento de equipamentos e de materiais aplicados; colabora e ou executa as provas e ensaios das instalações de gás; procede ao fecho e à abertura de gás nos ramais de alimentação, derivação de piso e de habitação; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações e elabora informações diversas e esquemas cotados de montagem; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas; utiliza utensílios e ferramentas próprias, lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos, plantas da rede, normas, regulamentos e instruções de funcionamento.

*Instalador de redes de gás (VIII)* — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que executa trabalhos de montagem, reparação e conservação de tubagens, acessórios, ramais de alimentação e postos de redução de pressão das redes de distribuição e de utilização (em vazio ou em carga); colabora nos trabalhos de corte, brasagem e soldadura dos elementos das redes de distribuição e de utilização; executa ligações de contadores domésticos e industriais, instala aparelhos de leitura e efectua medições de pressão e caudais dos PRP, redes e instalações de utilização; colabora nas medidas de trabalhos executados, controlo de movimentos de equipamentos e materiais aplicados; colabora nas provas e ensaios das instalações de gás; participa na recolha de elementos para cadastro das instalações; pesquisa e repara fugas de gás nas redes respectivas, executa trabalhos de soldadura de baixa temperatura de fusão; utiliza utensílios e ferramentas próprias, lê e interpreta desenhos de montagem de equipamentos diversos e retira os condensados dos potes de purga e procede à sua medida.

*Mecânico de aparelhos de queima de gás (VIII/IX/X)*. — Profissional que executa trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, transformação, conservação e

afinação de aparelhos de queima; executa peças utilizando máquinas, ferramentas e outros; executa soldaduras a solda fraca e lê e interpreta desenhos de montagem e instruções de funcionamento.

*Mecânico de aparelhos de queima de gás qualificado (VII).* — Profissional que participa na execução de trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, transformação, conservação e afinação de aparelhos de queima; efectua requisições, medições dos trabalhos executados, controlo de movimentos dos equipamentos e materiais aplicados; fiscaliza as instalações em montagem, garantindo a correcta aplicação das normas e especificações técnicas especiais do respectivo projecto; efectua medições de caudais e pressões; colabora nos ensaios de funcionamento das instalações de utilização industrial; colabora na recolha de elementos para estudo de instalações de utilização especiais; elabora esquemas de montagem; interpreta normas, regulamentos e instruções de funcionamento e zela pelo seu cumprimento.

*Mecânico de contadores de gás (VIII/IX/X).* — É o trabalhador que procede ao estudo de aparelhagem de medida de gás e seus equipamentos, efectuando reparação, conservação, ensaio e aferição; efectua cálculos necessários para as modificações dos aparelhos de medida e executa as modificações; executa peças de mecânica de precisão utilizando máquinas e ferramentas adequadas; lê e interpreta instruções técnicas de funcionamento dos contadores de gás, faz ensaios de recepção e traça as respectivas curvas de erro de contagem.

*Mecânico de contadores de gás qualificado (VII).* — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais, específicos da sua área de actividade, que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de mecânico de contadores de gás, com um nível superior a este. Pode ocasional e temporariamente coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

*Metalúrgico qualificado (VII).* — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

*Montador de andaimes (IX).* — É o trabalhador que executa as montagens e desmontagens de andaimes e a instalação de aparelhos de elevação simples e passarelas, necessárias à realização de trabalhos de manutenção. Monta oleados para protecção de pessoal e por vezes coordena, por solicitação da chefia, o trabalho dos montadores de andaimes das firmas adjudicatárias do exterior. Confere os materiais para a montagem dos andaimes das mesmas firmas adjudicatárias e confere o material quando este é devolvido.

*Motorista (VII/IX).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), com ou sem atrelado e semi-reboques. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e da carga que transporta. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e água e outros equipamentos do veículo. Na distribuição de CO<sub>2</sub> poderá ser acompanhado por outro motorista.

*Motorista qualificado (VII).* — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de motorista, com um nível superior, pode eventualmente, preencher a documentação necessária às entregas dos produtos, bem como a cobrança e transporte de valores em dívida por parte dos clientes.

*Oficial electricista (VIII/IX).* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Oficial electricista principal (VII).* — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar, sob as ordens do encarregado, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas e pode substituir o encarregado nas suas ausências.

*Operador de central e subestação (VII).* — É o trabalhador que vigia e controla a produção, a transformação e a distribuição de energia eléctrica, em centrais e subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração e procede ao trabalho de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Operador de central e subestação qualificado (VI).* — É o trabalhador que, pela sua formação prática ou teórica, aptidão e experiência, tem funções de qualificação superior às exigidas ao operador de subestação, cujo trabalho orienta e elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.

*Operador-chefe de central e subestação (V).* — É o trabalhador que pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos que lhe possibilitam o efectivo desempenho das funções de operador de central e subestação qualificado, com um nível superior a estes; procede e ou colabora em trabalhos de conservação de instalações a seu cargo; corrige esquemas eléctricos; presta assistência a toda a fábrica em geral; orienta, coordena e controla as actividades de operadores de subestação e qualificados e elabora relatórios de turnos referentes às actividades desenvolvidas.



**Operador-chefe de processo — chefe de sector (IV).** — É o trabalhador que coordena, orienta e controla a actuação dos operadores de processo da instalação respectiva, em ordem a garantir as melhores condições de produção e segurança, quer em marcha normal, quer em fase de arranque e paragem, controla e analisa as leituras dos instrumentos e respectivos mapas; verifica e controla as instalações e a sua marcha; assegura os testes e rodagem das máquinas reparadas e acompanha as respectivas manobras e dá formação teórica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

**Operador-chefe de segurança (V).** — É o trabalhador que coordena e orienta directamente os operadores de segurança; assegura o total cumprimento das normas de prevenção e segurança das instalações e do pessoal; estabelece e controla as medidas preventivas relacionadas com trabalhos de manutenção; coordena as acções dos intervenientes no ataque a situações anómalas; colabora na definição de normas e métodos especiais a aplicar em novas situações de trabalho; controla as existências e o estado de funcionamento de todo o material pertencente à segurança e colabora em acções de formação sobre segurança.

**Operador de despacho de consumidores (VIII/IX/X).** — É o trabalhador que atende solicitações, reclamações, comunicações de avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimentos de gás; analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades, orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registos e controla o movimento de contadores, de despesas e outros.

**Operador de despacho de consumidores qualificados (VII).** — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operador de despacho de consumidores, com um nível superior a este. Pode ocasional e temporariamente coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

**Operador heliográfico (X)** — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; pode arquivar elementos respeitantes à sala de desenho, organizando e preparando os respectivos processos.

**Operador de movimentação (especialista, especializado e semiespecializado) (VIII/IX/X).** — É o trabalhador com funções de condução dos equipamentos de solidificação, ensacagem e enfiamento de anidrido flático; condução dos equipamentos de enchimento de cisternas e tambores; condução ocasional de empilhadores no interior do armazém, com o fim de proceder à arrumação dos produtos acabados e materiais de ensacagem e colaboração em trabalhos de manutenção do equipamento que conduz.

**Operador de movimentação qualificado (especialista qualificado) (VII).** — É o trabalhador especialista que,

pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

**Operador de processo (especialista, especializado e semiespecializado) (VII/VIII/IX).** — É o trabalhador com funções de execução cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional, obedecendo a instruções fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional; sob a supervisão do operador-chefe, conduz e controla o funcionamento e efectua as manobras de paragem e arranque das instalações a que está adstrito, em ordem a assegurar as melhores condições de produção e segurança; procede à leitura, verificação e registo dos valores dos instrumentos de medida; pode proceder à limpeza da maquinaria e eventualmente pode colaborar em trabalho de manutenção durante as paragens.

**Operador de processo estagiário (X).** — É o trabalhador que estagia para operador de processo.

**Operador de processo qualificado (especialista qualificado) (VI).** — É o trabalhador especialista que pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

**Operador de segurança (VIII/IX/X).** — É o trabalhador que, sob coordenação, orientação e supervisão do operador-chefe de segurança, zela pela segurança geral das instalações e do pessoal; intervém no combate a situações anómalas; controla e promove o cumprimento das normas de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção; ministra primeiros socorros, transporta sinistrados ao posto médico; beneficia, substitui, recarrega e ensaia o material a cargo do sector; entrega, recebe e efectua o registo do movimento do material de segurança.

**Operador de segurança estagiário (XI).** — É o trabalhador que estagia para operador de segurança.

**Operador de segurança qualificado (VII).** — É o trabalhador que, pelo seu comprovado grau de formação teórica e prática e experiência profissional, a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos e actuação gerais e específicos da sua área de actividade que lhe possibilitam o desempenho de todas as funções de operadores de segurança com um nível superior a estes. Coadjuva o operador-chefe na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

**Paquete (XIII/XIV).** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços referidos na designação das funções de contínuo.

**Operador de sistemas informáticos sénior do grau III (V).** — É o trabalhador que supervisiona todas as actividades do sector e assegura a ligação interturnos;

apoia tecnicamente os operadores de sistema e avalia o trabalho produzido; colabora com as diferentes áreas que intervêm no planeamento dos trabalhos, definindo seqüências e prioridades; colabora na parametrização do sistema, com vista a otimizar os processamentos; assegura o registo da actividade do sector; mantém actualizados os manuais de operação; controla a utilização e rendimento do equipamento; procede à manutenção dos suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho dos equipamentos e aplicações, elabora procedimentos e programas específicos para a correcta utilização de sistemas operativos e de suporte lógico de base; colabora na elaboração de normas e documentação técnica necessária.

*Operador de sistemas informáticos júnior do grau I (VII)/operador de sistemas informáticos do grau II (VI).* — É o trabalhador que interactua com os sistemas, fornecendo as instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração; acciona e manipula todo o equipamento periférico integrante de cada configuração, municiando-lhe os respectivos consumíveis e vigiando com regularidade o seu funcionamento; garante o desencadeamento dos procedimentos que definem e configuram a operação do sistema, de acordo com os recursos disponíveis na instalação; prepara os trabalhos previstos pelo planeamento, reunindo os elementos necessários à sua execução; mantém os registos diários das operações; identifica as anomalias do sistema e desencadeia, com a brevidade possível, as acções de normalização requeridas; desencadeia e controla os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, promovendo a sua recuperação em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; interage com os utilizadores em situações decorrentes da execução das aplicações; gere os suportes de informação adstritos a cada sistema, assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar, zela pela segurança do equipamento e, nos casos aplicáveis, pela segurança da informação armazenada ou processada no equipamento.

*Porteiro de instalação industrial (X).* — É o trabalhador que é responsável pelo controlo de entradas e saídas de pessoal, viaturas e materiais; atende visitantes e dá-lhes o devido encaminhamento; recebe correspondência; sempre que necessário, procede a pesagens na balança rodoviária; vigia o relógio de ponto; procede às inscrições e à entrega de normas de segurança a trabalhadores de firmas do exterior.

*Preparador de amostras (X/XI).* — É o trabalhador que procede à colheita, transporte, registo, distribuição e preparação das amostras, à preparação de algumas soluções, à aferição de contadores de gases, à manutenção de aparelhagem simples e ao levantamento e transporte de produtos do armazém geral para o laboratório; auxilia, sempre que necessário, os restantes profissionais de laboratório na realização de trabalhos; efectua a lavagem e arrumação do material e outros trabalhos ligados à sua actividade.

*Preparador de materiais (VIII).* — É o trabalhador que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação, prepara lotes de materiais

destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes: elabora requisições para reabastecimento de armazéns, realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de remessa e outra documentação.

*Profissional de comunicação dos graus I, II e III (IV/III/II).* — É o trabalhador habilitado com uma licenciatura que elabora o plano de meios devidamente fundamentado e quantificado de acordo com a estratégia promocional definida pela direcção de clientes; concebe anualmente o plano de produtos de publicidade e promoções de acordo com as solicitações dos diferentes órgãos da estrutura; acompanha e controla a execução de campanhas de promoção e publicidade definidas pela direcção de clientes; estuda, concebe e propõe o plano de exposições, feiras, demonstrações técnicas e seminários e acompanha, no campo das relações públicas e promoções, os eventos em que a empresa esteja presente; elabora e implementa o plano de emergência para intervenção e controlo da difusão da informação quando da ocorrência de acidentes decorrentes das operações da empresa; contribui, em termos gerais, para a afirmação da imagem da empresa, através do esclarecimento dos factos mais salientes da sua actividade e mediante a divulgação de informação pelos diversos meios de comunicação social. (Os níveis de responsabilidade dos graus I, II e III do profissional de comunicação são idênticos aos dos consagrados actualmente para os economistas dos graus III, IV e V, respectivamente.)

*Profissionais de engenharia (I/II/III/IV/V/VI):*

I — Definição genérica da função de profissionais de engenharia da empresa. — Trabalhador com o curso superior de Engenharia diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

1 — *Engenheiro técnico.* — Todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de engenharia, em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projectos, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, formação profissional e outras. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2 — *Oficial maquinista da marinha mercante.* — Todo o profissional diplomado com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica Infante D. Henrique e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção, e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outras. A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Grau I (VI):

- a) Adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia;

- b) Executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina;
- c) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro ou de um profissional de engenharia;
- d) Acompanha, nas diferentes fases, processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho;
- e) Pode participar em grupos de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- f) Não tem funções de chefia.

#### Grau II (V):

- a) Elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante;
- b) Presta assistência a engenheiros e profissionais de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e respectivos apoios, laboratório, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um engenheiro ou de um profissional de engenharia de grau superior. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- e) Pode participar em actividades técnico-comerciais coordenado por um superior hierárquico;
- f) Na sua actuação utiliza fundamentalmente a experiência acumulada na empresa.

#### Grau III (IV):

- a) Executa num ramo de engenharia da empresa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, necessitando de capacidade de iniciativa, de experiência e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, de investigação e laboratório e de elaboração e concretização de pequenos projectos;
- c) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico;
- e) Poderá desempenhar funções de chefia de profissionais de engenharia de grau igual ou inferior;
- f) Pode participar em actividades técnico-comerciais;
- g) Deverá receber orientação de um engenheiro ou de um profissional de engenharia mais qualifi-

cado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionar em pormenor.

#### Grau IV (III):

- a) Exerce num dos ramos de engenharia da empresa o primeiro nível de supervisão directa, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projectos e sua concretização;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- c) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- d) Aplicação dos conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com fim de realização independente;
- e) Pode exercer actividades técnico-comerciais, coordenando-as;
- f) Executa, sob orientação, trabalho científico ou de investigação.

#### Grau V (II):

- a) Exerce a supervisão das várias equipas do mesmo ou de vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, no âmbito do órgão correspondente, e é responsável pela planificação e gestão económica, demonstrando capacidade comprovada pelo trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto quanto à política de acção e eficiência, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução encontrada.

#### Grau VI (I):

1 — Autonomia: dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição usualmente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, directores divisionais, etc.).

2 — Hierarquia: chefia, coordena e controla uma das grandes áreas de gestão da empresa, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico, com implicações directas ou importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa.

### 3 — Função:

3.1 — Dirige equipas em diversas especialidades que se dedicam à exploração das grandes áreas de gestão da empresa e ao estudo e ou investigação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível.

3.2 — Desempenha funções de estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico, económico e estratégico.

*Prospector de mercado dos graus I e II (VII/VI).* — É o trabalhador que efectua trabalhos de prospecção de clientes, promoção de serviços e produtos da empresa e fomento de utilização dos mesmos; recolhe dados (junto de autarquias, urbanizadores, construtores, arquitectos, gabinetes de projecto, etc.), que possibilitam o estudo e viabilidade de abastecimento de gás a potenciais consumidores; atende e visita consumidores e potenciais consumidores, prestando informações de âmbito geral; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço; opera com microcomputadores e terminais de computador no âmbito das suas atribuições; produz relatórios de produção e de controlo de produção; colabora e participa nas acções de promoção e publicidade da empresa (feiras, exposições, mostras, etc.).

*Programador de trabalhos (VII).* — É o trabalhador que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições da obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras, mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionado com a actividade.

*Secretário do grau I (VII).* — É o trabalhador que, assistindo directamente ao conselho de administração ou às direcções da empresa, recebe e canaliza todo o expediente e correio entrado, anexando-lhe, sempre que conveniente e possível, outros documentos afins, prestando e recolhendo informações; procede a convocatórias para reuniões e prepara os respectivos processos; assiste sempre que necessário a reuniões; toma notas para elaboração de projecto de acta; assegura a filtragem de telefonemas e pessoas; estenografa, redige, compõe e dactilografa minutas, cartas e outros textos em português ou línguas estrangeiras, através quer de textos em português quer de indicações sumárias; pode executar traduções de cartas, telegramas, telexes, bem como de outros textos de expediente, e proceder ao envio de telegramas.

*Secretário do grau II (VI).* — É o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados para a categoria de secretário, tem o mínimo de quatro anos na categoria de secretário de grau I e que, cumulativamente,

tem a seu cargo a coordenação de algumas actividades administrativas implicando responsabilidades equivalentes às da categoria de chefe de secção, ou que, para além daquele mínimo de permanência na categoria de secretário do grau I, ocupa um posto de trabalho que implique a execução de tarefas mais complexas que o normal ou de maior autonomia.

*Serralheiro civil (VIII).* — É o trabalhador que, através de desenhos, *croquis* e indicações verbais, monta e desmonta, executa e repara em instalações industriais tubagens, estruturas metálicas e caldeiraria ligeira.

*Serralheiro mecânico (VIII).* — É o trabalhador que executa peças e desmonta, monta, repara ou conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção do equipamento de controlo industrial e do equipamento eléctrico.

*Soldador a electroarco ou a oxi-acetileno (VIII/IX).* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou a oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, aplicando conhecimentos de base de materiais e soldadura.

*Supervisor de atendimento público dos graus I e II (VI/V).* — É o trabalhador que planeia, supervisiona e coordena as actividades dos assistentes de clientela cuja supervisão lhe for confiada; informa os serviços operacionais de gestão de clientela dos factos relevantes para que se execute o atendimento ao público; presta todas as informações solicitadas pelos clientes e pelos assistentes de clientes, referentes a contratos, prestação de cauções de contratos, ligações de gás, leituras de consumos de gás, facturação, cobrança, reclamações, cancelamentos e suspensão de contratos; coordena o processamento dos documentos relacionados com as actividades descritas anteriormente; implementa as actividades relacionadas com o atendimento ao público, de acordo com as instruções dos serviços de gestão de clientes; treina os assistentes de clientes para o atendimento ao público; efectua levantamentos de dados e realiza contactos com potenciais clientes e com clientes existentes, em serviço externo.

*Técnico administrativo (VI).* — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio administrativo, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes e coordena, funcional e ou tecnicamente, outros profissionais ou grupos de trabalho.

*Técnico de gás dos graus I e II (VI/V).* — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que coordena, controla, orienta e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás; estuda e ou elabora propostas de métodos, processos e planos de realização de

trabalhos, participando na sua programação e preparação; comanda e acompanha a execução dos trabalhos, verifica os materiais, controla o movimento e aplicação dos mesmos e outro equipamento; realiza as provas e ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; elabora propostas de planos de actuação localizada para o melhor aproveitamento das instalações; actualiza quadros, desenhos, plantas e esquemas de instalações; participa na resolução de anomalias de exploração e dirige as acções de intervenção; participa na preparação de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais, ferramentas e equipamentos e controlo da sua existência; recolhe elementos diversos referentes aos trabalhos; elabora relatórios e participa ocorrências, transmitindo informações referentes à segurança da exploração das instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica. Na actividade de exploração de redes e IAP de ar propanado, o técnico de gás executa mais as seguintes funções: opera e vigia o funcionamento das instalações de ar propanado a partir dos visores de instrumentação e dos computadores; realiza todas as operações de condução das IAP e das redes de distribuição, incluindo a sua gaseificação, ou intervém na condução à distância; está habilitado a trabalhar isolado, transmitindo por radiotelefone as suas observações e intervenções; actua nos edifícios e em casa dos clientes, para repor situações de segurança, ou realizar operações de intervenção, pessoalmente ou orientando a intervenção de outros trabalhadores de empreiteiros. Na actividade de montagem de redes de gás e instalações de ar propanado, o técnico de gás executa, ainda, as seguintes funções: em obra, é o representante da empresa; participa nos trabalhos de preparação para o arranque de novas redes de ar propanado, fazendo o estudo para a sua implantação no terreno e o levantamento de todo o material necessário para a sua execução; em obra é a quem compete fazer cumprir o sistema de garantia de qualidade e segurança, de acordo com a legislação em vigor; assegura, com rigor, o cumprimento do projecto, acompanha e controla a sua execução material, verifica os materiais utilizados, aprova ou reprovava os procedimentos praticados nas soldaduras em conformidade com os regulamentos e normas vigentes, intervindo directamente, através de orientações e instruções, junto do corpo técnico da supervisão e dos empreiteiros; decide sobre a adopção de soluções técnicas alternativas no âmbito do projecto, aceitando ou rejeitando trabalhos efectuados; determina acções para reduzir o impacto ambiental durante o período de construção; assegura o contacto com outras entidades sempre que necessário para a resolução de questões no âmbito das obras; determina o cumprimento das regras de disciplina geral, podendo impedir a permanência em obra de quaisquer elementos dos empreiteiros por questões disciplinares.

*Técnico de gás-chefe de sector (IV).* — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia que, estando apto a desempenhar todas as funções dos técnicos de gás I e II, orienta e controla a montagem e redes de gás, instalações de ar propanado, postos de redução de alta pressão, ou orienta e controla todas as funções requeridas para a condução do centro de despacho e a exploração de IAP e dos centros de pi-

quete, reportando, no entanto, a um engenheiro para decisões de suspensão ou fornecimento seguro de gás combustível a clientes; dá formação técnica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

*Técnico de higiene industrial (VII).* — É o trabalhador que, sob o ponto de vista de higiene industrial, analisa postos de trabalho, obras e situações em que intervenha o factor humano, sugerindo as soluções mais adequadas; controla técnica e cronologicamente todas as obras de segurança; analisa todos os acidentes de trabalho, elaborando relatórios analíticos com indicações das medidas preventivas a considerar; recolhe e trata valores estatísticos com eles relacionados, elaborando os respectivos pareceres e notas informativas; colabora na preparação de documentos de formação específica dos trabalhadores do SIS e intervém directamente na formação do pessoal fabril em geral.

*Técnico de instalações de CO<sub>2</sub> (VII).* — É o trabalhador que presta toda a assistência técnica às unidades de armazenagem de CO<sub>2</sub> instaladas nos diferentes clientes da empresa dispersos pelo País; coordena ocasionalmente grupos de profissionais de especialidades diversas; colabora em trabalhos da sua especialidade nas instalações fábricas da empresa; presta informações técnicas aos clientes ou operadores das instalações sobre o funcionamento das respectivas unidades de armazenagem de CO<sub>2</sub>.

*Técnico prático de redes de gás (V).* — É o trabalhador credenciado pela Direcção-Geral de Energia para a função de instalador de redes de gás ou soldador que pela sua elevada prática e experiência profissional coordena, controla e dirige trabalhos de montagem, reparação, conservação e vistoria de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização do gás; elabora proposta de processos e planos de realização de trabalhos, participando na sua preparação; comanda e supervisiona a execução dos trabalhos, verifica os materiais e controla o seu movimento e aplicação; realiza ou supervisiona as provas e ensaios das redes de distribuição e utilização de gás; participa na resolução de ocorrência de exploração e dirige as acções de intervenção; elabora relatórios de actividades e participa ocorrências; efectua a recolha de elementos para o cadastro de instalações; zela pelo cumprimento das normas de segurança, da regulamentação aplicável e dos procedimentos do SGQ.

*Técnico de manutenção mecânica (VIII).* — É o trabalhador que estuda períodos de manutenção preventiva, níveis de peças de reserva e problemas técnicos de equipamento para proposta de soluções mais convenientes; promove a execução de desenhos de peças, elabora folhas técnicas do equipamento; quando necessário, colabora na recepção de peças de reserva e apoia a execução de trabalhos no exterior.

*Técnico prático fabril (V).* — É o trabalhador que pelo seu elevado grau de formação teórica e prática e experiência profissional a empresa reconhece possuir mérito, aptidões e conhecimentos de tecnologia e de processos de actuação gerais e específicos; ou de mais de uma instalação de produção que lhe possibilitam quer o efectivo desempenho das funções dos operado-

res qualificados com um nível superior a estes quer desempenhar qualquer posto de trabalho; ou de todo o sector onde trabalha e de mais de uma especialidade do seu ramo de actividade que lhe possibilitam desempenhar com grande autonomia actividades de grande complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar o seu imediato superior na orientação, coordenação e controlo das actuações dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

*Técnico de serviço social dos graus I e II (VII/VI).* — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de origem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

*Técnico de serviço social do grau III (V).* — É o trabalhador que executa as funções de técnico de serviço social, assegurando a coordenação de outros técnicos de serviço social.

*Telefonista (IX/X).* — É o trabalhador que numa cabina ou central, independentemente da designação técnica do material instalado, estabelece todas as ligações telefónicas solicitadas; preenche impressos com o custo das chamadas telefónicas e telegramas; controla as avarias e utiliza conhecimentos de línguas estrangeiras e relações públicas; pode transmitir mensagens quando na altura da comunicação não encontrar o destinatário respectivo.

*Tesoureiro (V).* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a seu cargo a execução da política de gestão corrente dos recursos financeiros e a aplicação directa da política de cobranças e pagamento.

*Torneiro mecânico (VIII/IX).* — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

### ANEXO III

#### Condições específicas de admissão e acesso

##### A) Regras gerais

1 — A promoção automática nas categorias de agente de compras, analista, caixeiro de armazém, desenhador, electricista, escriturário, fiel de armazém, mecânico de aparelhos de queima de gás, mecânico de contadores de gás, metalúrgico, operador de despacho de consumidores, operador de processo, operador de segurança e técnico de gás depende de três anos de permanência na categoria imediatamente anterior.

2 — O período de seis meses de estágio nas categorias de operador de processo, operador de segurança e analista conta para os efeitos do número anterior.

## B) Regras especiais

### 1 — Auxiliares de escritório

#### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima:
  - a) 16 anos para paquete;
  - b) 18 anos para contínuo;
  - c) 21 anos para guarda e porteiro.

#### II — Condições especiais:

Existirá um chefe de pessoal auxiliar de escritório se na empresa existirem 12 ou mais trabalhadores auxiliares de escritório.

#### III — Condições de acesso:

- 1) Os trabalhadores deste grupo, logo que completem o 9.º ano ou equivalente, ingressam no quadro dos profissionais de escritório.
- 2) O lugar de chefe de pessoal auxiliar de escritório será obrigatoriamente ocupado por trabalhador auxiliar de escritório;
- 3) Os paquetes que atinjam os 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

### 2 — Cobradores

#### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

### 3 — Contabilistas

#### I — Condições de admissão:

Os trabalhadores contabilistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

#### II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos contabilistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação.

### 4 — Economistas

#### I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais economistas (curso de Economia, de Gestão e Administração de Empresas, de Finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;



- 2) Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;
- 3) No provimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:
  - a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
  - b) Competência profissional;
  - c) Antiguidade.

#### II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II.
- 3) O período experimental vence pelo grau em que foi admitido, no caso dos graus I e II conta como tempo de permanência naqueles graus;
- 4) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
- 5) Para a classificação num dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

#### 5 — Electricistas

##### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

#### 6 — Engenheiros

##### I — Condições de admissão:

Período experimental — no caso de o primeiro emprego após licenciatura, os engenheiros são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal o engenheiro não seja notificado da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental o engenheiro auferirá a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental, referido nas alíneas a) e b), o engenheiro passará, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

##### II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus, em que os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos engenheiros, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;

- 2) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 3) Para a promoção ao grau seguinte é necessário o efectivo desempenho de algumas das mais representativas actividades incluídas nesse grau durante um período que a empresa considere suficiente.

#### 7 — Motorista

##### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — carta de condução profissional;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

##### II — Condições especiais:

Os motoristas de  $CO_2$ , enquanto fizerem condução isolada e manobra de trasfega, têm um subsídio mensal correspondente a 6,5% da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, o qual é devido sempre que o motorista, num mês, conduza uma vez, pelo menos, sem acompanhamento.

#### 8 — Profissionais de desenho

##### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

##### II — Condições de acesso:

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial completo ou outro que lhe seja equivalente na preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de desenhador até três anos.

#### 9 — Profissionais de enfermagem

##### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

##### II — Condições de acesso:

Os profissionais do grau I serão promovidos ao grau II desde que reúnam cumulativamente as três condições seguintes:

- a) Cinco anos de permanência no grau I;
- b) Parecer favorável do médico responsável;
- c) Serem possuidores do curso geral de Enfermagem ou equivalente.

#### 10 — Profissionais de engenharia

##### Engenheiro técnico

##### I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais bacharéis ou equiparados em qualquer dos ramos de engenharia reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;

- 2) Os profissionais engenheiros técnicos serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

Oficial maquinista da marinha mercante

## II — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais oficiais maquinistas reconhecidos como tais pelo Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante será exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais oficiais maquinistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

## II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus, como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e a dois anos no grau II;
- 3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação;
- 5) Período experimental — no caso de primeiro emprego após conclusão do curso, os profissionais de engenharia são admitidos nas seguintes condições:

- a) Terão um período experimental de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal os profissionais de engenharia não sejam notificados de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental os profissionais de engenharia auferirão a remuneração correspondente ao primeiro grau da classificação;
- d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), os profissionais de engenharia passarão, no mínimo, ao primeiro nível de qualificação, contando a antiguidade na empresa a partir da data da sua admissão.

## 11 — Profissionais de escritório

### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

### II — Condições especiais:

As habilitações mínimas referidas no número anterior são dispensáveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo

desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões ou categorias nele previstas.

## III — Condições de acesso:

- 1) Os estagiários, logo que completem um ano de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários de 3.<sup>a</sup>;
- 2) Os dactilógrafos serão promovidos a escriturários de 3.<sup>a</sup> após um ano de permanência na categoria;
- 3) Os dactilógrafos promovidos a escriturários de 3.<sup>a</sup> terão o acesso previsto para esta categoria profissional, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo.

## 12 — Profissionais fogueiros

### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

### II — Condições de acesso:

A categoria de fogueiro de 1.<sup>a</sup> classe é uma categoria de admissão, processando-se o acesso a fogueiro operador ao fim de três anos, nos termos do regulamento previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>

## 13 — Profissionais químicos

### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

## 14 — Técnico de serviço social

### I — Condições de admissão:

Habilitações mínimas — diploma de escolas superiores de serviço social oficialmente reconhecidas.

## 15 — Trabalhadores do comércio

### I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

## 16 — Telefonistas

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante Fogueiros de Terra;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;  
SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos;  
FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

(Assinaturas ilegíveis.)



Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional de Energia:

Francisco Nogueira Rodrigues Ermitão.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SENSIQ — Sindicato dos Quadros;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Licenciados;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Maria Manuela Braamcamp.

Pela GDP — Gás de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 29 de Junho de 1995.

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Petróleo e Gás do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 14 de Junho de 1995. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 1995.

Depositado em 8 de Agosto de 1995, a fl. 152 do livro n.º 7, com o n.º 347/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o STVAC — Sind. dos Técnicos de Voo da Aviação Civil

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito pessoal

Após a publicação nos termos da cláusula 2.ª, o presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP — Air Portugal, S. A., e, por outro, os técnicos de voo (T/V) ao seu serviço, representados pelo STVAC — Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil.

### Cláusula 2.ª

#### Entrada em vigor

O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e

substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.

### Cláusula 3.ª

#### Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da empresa:

- Controlar a validade de licenças de voo, passaportes, vistos e vacinas, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos T/V, avisando-os da respectiva caducidade com adequada antecedência, desde que estes lhe forneçam os elementos;

- b) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos T/V, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e de folgas através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho;
- d) Distribuir aos T/V os manuais, devidamente actualizados, necessários ao desempenho perfeito de cada uma das suas funções;
- e) Passar aos T/V que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho, e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deu lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- f) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respectivo T/V o solicitar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos T/V

Para além dos previstos na lei, são deveres dos T/V:

- a) Executar os serviços que lhe foram confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- 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) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência, com vista à protecção de vidas e bens que a empresa lhes confie;
- g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;
- h) Adoptar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;
- i) Dedicar toda a actividade de T/V à empresa, abstando-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com o acordo daquela;
- j) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspecções;
- l) Manter actualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- m) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;

- n) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos T/V

1 — De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o T/V exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o T/V para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do T/V, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respectivos regulamentos;
- d) Baixar a categoria do T/V, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer T/V em contravenção com o que sobre essa matéria esteja em vigor;
- f) Despedir e readmitir o T/V, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do T/V, com as consequências previstas neste acordo ou na lei, se mais favorável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Licenças

1 — Os T/V não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas, emitidas pela autoridade aeronáutica competente, e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

2 — Para este efeito, cabem à empresa os deveres mencionados nas alíneas a) e b) da cláusula 3.<sup>a</sup> e aos T/V os mencionados na alínea l) da cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Os T/V têm o dever de submeter-se aos exames médicos, efectuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à actualização da validade das suas licenças de voo.

2 — Para efeitos da actualização da validade das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 3.<sup>a</sup>, a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3 — O T/V poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela empresa, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente, cabendo-lhe neste caso proceder às necessárias marcações e demais diligências.

4 — A empresa pode submeter os T/V a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Tempo de exames, avaliação e cursos

O tempo gasto pelo T/V nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela empresa, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A empresa remeterá ao STVAC, no decorrer do primeiro trimestre de cada ano, relação nominal dos seus T/V, contendo os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número de trabalhador;  
Datas de admissão e da última evolução salarial;  
Retribuição mensal.

2 — Para além do mapa referido no n.º 1, a empresa enviará ao STVAC uma lista de antiguidade dos T/V ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3 — A empresa obriga-se a manter actualizados os mapas a que aludem os números anteriores, remetendo ao STVAC, no prazo de 30 dias, novas listas contendo as respectivas alterações.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções

1 — As funções dos T/V são as constantes do anexo.

2 — O T/V deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissões

1 — A admissão de T/V faz-se de entre os candidatos apurados nos exames de selecção exigidos pela empresa e organismo oficial competente, os quais terão de falar e escrever fluentemente o idioma português.

2 — Quando a empresa pretender admitir T/V informará o STVAC com o objectivo de este divulgar, entre os seus associados, a intenção deste recrutamento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período de preparação e compensação de encargos com a formação profissional

1 — Considera-se como período de preparação o tempo necessário à formação de um T/V.

2 — O contrato de trabalho dos T/V admitidos do exterior inicia-se com a sua largada individual.

3 — Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional, os T/V por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez admitidos, a sua actividade profissional durante, no mínimo, três anos a contar da data da sua largada.

4 — Os T/V podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela empresa com a sua preparação.

5 — Se a desobrigação se verificar após a prestação de dois anos de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Antiguidade dos T/V

1 — A antiguidade dos T/V é considerada sob os seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço;

2 — A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.º curso de voo e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal da empresa.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data do início do 1.º curso de qualificação para a profissão, ao serviço da empresa, e desde que nele seja obtida aprovação.

4 — Aos elementos oriundos de um mesmo curso geral será marcada uma data conjunta para início do 1.º curso de qualificação para a profissão. Essa data será a do 1.º curso de qualificação que para esses elementos se realizar.

5 — Sem prejuízo das situações ocorridas até 15 de Março de 1985, entende-se que só farão parte do mesmo curso geral os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 60 dias contados a partir da data do início da instrução dada à primeira turma.

6 — Os períodos de licença sem retribuição quando superiores a 30 dias não contam para efeitos de anti-

guidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Escalonamento

1 — A posição relativa entre os T/V é feita com base na antiguidade de serviço.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida pela classificação obtida no concurso de admissão.

3 — Em caso de igualdade de classificação, será mais antigo o de maior antiguidade de companhia; se a igualdade se mantiver ainda, será mais antigo o de maior idade.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto;
- c) Técnico de voo;
- d) Supervisor de cabina;
- e) Chefe de cabina;
- f) Comissário/assistente de bordo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Qualquer T/V, por interesse da empresa e após concordância por escrito, poderá ser transferido, com carácter temporário ou definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

2 — O T/V auferirá, na nova função, retribuição correspondente à categoria e equipamento que teria se se mantivesse em serviço de voo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

Aos T/V cujos familiares sejam tripulantes da empresa será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço ou terceiros.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- 1) Dia — período de vinte e quatro horas consecutivas;
- 2) Semana — período de 7 dias consecutivos;
- 3) Mês — período de 30 dias consecutivos;

- 4) Trimestre — período de 3 meses consecutivos;
- 5) Semestre — período de 6 meses consecutivos;
- 6) Ano — período de 12 meses consecutivos;
- 7) Voo nocturno — horas de voo realizadas entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte (UTC);
- 8) Período de serviço de voo — período de tempo desde a apresentação de um T/V no aeroporto para executar um voo ou séries de voo, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização da aeronave, uma vez completado o último daqueles;
- 9) Base — local onde a empresa tem a sua sede ou outro, circunscrito a território nacional, que seja definido como tal (base) pela empresa e que conste do contrato de trabalho do T/V;
- 10) Base operacional — local diferente da base constante do contrato de trabalho do T/V e que serve de base a uma operação em regime de destacamento ou outro;
- 11) Residência — lugar onde o T/V se encontra em regime de domicílio permanente;
- 12) Tempo de trabalho — período de tempo durante o qual o T/V está ao dispor da empresa com o propósito de executar ou executando qualquer serviço de voo ou a desempenhar outras funções, no âmbito da sua competência profissional;
- 13) Apresentação — hora a que o T/V se apresenta para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro para que tenha sido nomeado ou convocado;
- 14) Período de serviço de voo nocturno — período compreendido, no todo ou em parte, entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos (LT do ponto de partida);
- 15) Tempo de voo — período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem, e aquele em que se imobiliza com paragem dos motores;
- 16) Etapa — trajecto entre uma descolagem e a aterragem subsequente, sempre que não se efectue no mesmo aeródromo;
- 17) Voos com limitações técnicas — os voos em que, por deficiências técnicas, não é permitido transportar carga ou passageiros (voos *ferry*);
- 18) Voos de instrução — voos destinados a instrução de T/V nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor;
- 19) Voos de verificação — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos T/V;
- 20) Voos de experiência ou ensaio — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade;
- 21) Actividade no solo — a que é inerente às funções atribuídas ao T/V, nomeadamente instrução, cursos, refrescamentos, qualquer tipo de treino profissional e simuladores de voo;
- 22) Serviço de assistência — período de tempo de trabalho durante o qual o T/V para o efeito

escalado permanece à disposição da empresa, com vista a efectuar qualquer serviço de voo ou de simulador que eventualmente surja e para o qual se encontre qualificado, dentro das atribuições correspondentes à da sua categoria profissional;

- 23) Reserva para serviço de voo — período de tempo de trabalho durante o qual o T/V permanece à disposição da empresa, com vista a efectuar qualquer serviço de voo, na sequência de atraso, cancelamento ou mudança de equipamento;
- 24) Dia livre de serviço — aquele em que o T/V não se encontra escalado para qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de actividade no solo ou de qualquer outra actividade conexas com as funções de T/V e para a qual este tenha sido nomeado ou convocado e que não seja de folga nem de repouso;
- 25) Destacamento — situação em que o T/V se encontra temporariamente estacionado fora da base, por necessidade da empresa, e por períodos de tempo que implicam o gozo de folgas semanais nesse estacionamento; salvo nos casos de destacamento por motivo e para efeitos de instrução, o gozo de folgas semanais no local do estacionamento só poderá ter lugar quando o respectivo período não for inferior a 10 dias nem superior a 30 dias;
- 26) Dias úteis — dias civis que não coincidam com os dias de descanso semanal nem com os feriados constantes deste normativo;
- 27) Período de repouso — período no solo, e em local apropriado para repouso, durante o qual o T/V está obrigatoriamente liberto de todo e qualquer serviço;
- 28) Local de repouso — todo o que for destinado a habitação e se encontre provido dos meios próprios para descanso horizontal; na base, a residência do T/V;
- 29) Período nocturno de repouso — período de oito horas consecutivas entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (LT);
- 30) Período de preparação — intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respectivamente; a sua duração será, em planeamento, de trinta minutos e quinze minutos, respectivamente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tripulação mínima

1 — A tripulação mínima num serviço de voo e para cada tipo de equipamento é fixada pela entidade aeronáutica competente.

2 — Só será utilizada tripulação reforçada em equipamentos de longo curso.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Serviço de voo

O T/V escalado para o serviço deverá apresentar-se no aeroporto com a antecedência estabelecida e previamente divulgada pela empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Limites de serviço de voo

Os limites máximos do período de serviço de voo e de tempo de voo são os constantes da regulamentação específica aplicável.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### T/V na situação de passageiro ou *extra-crew*

1 — Quando um T/V se deslocar como passageiro ou extratripulações (*extra-crew*) por motivos de serviço, contará 100% do período de trabalho e 50% do tempo de voo para efeitos dos limites previstos na lei e no presente AE.

2 — Quando um T/V se deslocar como passageiro ou extratripulação (*extra-crew*), com finalidade de continuar o serviço de voo, contará 100% do serviço de voo e do tempo de voo gastos no transporte para efeitos dos limites previstos na lei e no AE.

3 — Se o regresso do T/V à base, após ter completado um serviço de voo, implicar, para ele, a ultrapassagem dos limites de serviço de voo estabelecidos por lei para uma tripulação reforçada, esse regresso só poderá efectuar-se com o seu acordo, beneficiando o T/V de um repouso igual a 1,5 do período de repouso normal a que tinha direito.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão mensais, distribuídas individualmente na sua totalidade por equipamento e disponíveis para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de sete dias.

2 — Sempre que necessidades de serviço imponham alterações às escalas mensais, estas serão divulgadas através de escalas semanais, nos termos do número anterior e com a antecedência mínima de três dias.

3 — Das escalas de serviço e suas alterações deverá constar a rota, destino e horário dos serviços de voo e simulador, bem como o nome dos T/V.

4 — Das escalas mensais constarão os acumulados anuais das horas voadas e das horas creditadas aos T/V.

5 — As folgas serão numeradas por ano civil.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alterações às escalas

1 — Quando as necessidades de serviço o exigirem, a empresa poderá nomear T/V para períodos de serviço de voo, de simulador de voo ou de assistência, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente ao início do período de serviço.

2 — Quando um T/V se apresente ao serviço após uma situação de ausência por motivo de falta, justifi-

cada ou injustificada, ou de gozo de férias ou licença sem retribuição, a antecedência mínima a que se refere o n.º 1 será de doze horas.

3 — Fora dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 e sem prejuízo do disposto nas cláusulas 26.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>, as nomeações resultantes de alterações às escalas carecem do acordo prévio do T/V.

4 — A empresa não poderá proceder a nomeações para serviço de voo nos termos do n.º 3 se dispuser de T/V em situação de reserva ou assistência que estejam em condições de poderem ser nomeados para aqueles serviços.

5 — Quando um T/V se encontrar estacionado fora da base, a empresa poderá proceder livremente à sua nomeação para um serviço de voo, desde que este não escale a base antes do seu termo nem inclua prolongamento a partir da base se o anterior o não previa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Anulação de nomeações

1 — No caso de anulação de nomeação para serviço de voo, a empresa pode dispor do T/V para executar quaisquer outros serviços de voo, desde que seja colocado em situação de reserva ou nomeado para outro serviço de voo imediato.

2 — Salvo acordo prévio do T/V, se o serviço inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o T/V seja imediatamente nomeado, nos termos da parte final do número anterior, não poderá ser de longo curso nem exceder o termo previsto para aquele em mais de três horas.

3 — Se o serviço de voo inicialmente programado era de longo curso, o novo serviço de voo para que o T/V seja nomeado, nos termos do n.º 1, não poderá prejudicar o disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

4 — Para os efeitos previstos no n.º 2, entende-se por termo a hora a que o serviço de voo de regresso à base se concluir.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Situação de reserva

1 — A reserva far-se-á no domicílio do T/V e terá início à hora de apresentação programada.

2 — A duração da reserva não poderá ser superior a seis horas nem ao serviço de voo de que o T/V foi desnomeado.

3 — O período de reserva conta-se em 33% para os limites mensais de período de serviço.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alterações após a apresentação

1 — Após a apresentação, a alteração da nomeação de um T/V para serviço de voo só pode ser feita desde

que, cumulativamente, se reúnam as seguintes condições:

- a) Não envolva escalamento de aeroportos com condições climatéricas significativamente diferentes;
- b) Sendo a apresentação para realizar um serviço de médio curso, a alteração não conduza à nomeação para um serviço de longo ou de médio curso que envolva *night-stop* ou estada superior a vinte e quatro horas (se o voo programado o não previa);
- c) Seja comunicada ao T/V antes do início da primeira etapa do novo serviço.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, as zonas climatéricas e o tipo de voo definem-se nos termos seguintes:

- a) Condições climatéricas (período de Inverno IATA):

Zona I — Europa e África a norte do trópico de Câncer;

Zona II — América do Norte;

Zona III — América do Sul, Central e África a sul do trópico de Câncer;

- b) Tipo de voo:

Voo de longo curso — todo o serviço de voo iniciado e ou terminado na base que, quando programado com tripulação simples, exija baseamento fora da Europa e África a norte do trópico de Câncer;

Voo de médio curso — todo o serviço de voo não abrangido pela definição de voos de longo curso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Serviço de assistência

1 — O T/V em serviço de assistência só poderá ser nomeado para um período de serviço de voo ou de simulador de voo com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;
- b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

2 — As horas de assistência contam-se para efeitos dos limites mensais de período de serviço a 50%, quando realizadas nas instalações da empresa, ou a 33%, quando realizadas na residência do T/V.

3 — O serviço de assistência constituirá um único período com limite mínimo de três horas e máximo de oito horas.

4 — O limite máximo referido no número anterior poderá ser elevado até doze horas, desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23 horas e as 7 horas.

5 — Sempre que a assistência, por imposição da empresa, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido a quatro horas.

6 — Entre o termo de um período de serviço assistência e o início do seguinte têm de mediar, pelo menos, dezoito horas.

7 — Sempre que um T/V em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou de simulador, só ficará desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou simulador ou se tenha verificado apresentação.

8 — Sem prejuízo das situações decorrentes da aplicação do n.º 9 e do estabelecido no n.º 10, o serviço de assistência não poderá ter início nem termo entre as 0 horas e 1 minuto e as 5 horas e 59 minutos, podendo, porém, incluir este período na sua totalidade.

9 — Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o T/V só entrará de assistência decorrida uma hora após o termo do repouso.

10 — O T/V poderá ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no n.º 3, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços previstos ou comunicados ao T/V de saída do referido voo.

11 — O período de serviço de assistência, quando esta seja utilizada, é contado desde o seu início até à hora de apresentação ou do contacto que a suspendeu.

12 — O período de serviço de assistência é contado desde o início até ao seu termo sempre que não utilizada.

13 — O disposto no n.º 11 não se aplica desde que a anulação do serviço de assistência tenha sido comunicada ao T/V com a antecedência mínima de setenta e duas horas ou tenha decorrido de nomeação para outro serviço.

14 — Para os efeitos dos n.ºs 11 e 12, a reserva é equiparada ao serviço de assistência.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime *on call*

1 — Da escala mensal constarão os dias em que os T/V se encontram em regime *on call*.

2 — Na escala semanal poderão ser indicados entre um e seis períodos (com o máximo de uma hora cada e com amplitude não superior a vinte e quatro horas), dentro dos quais poderá ser estabelecido contacto com o T/V, com vista a nomeá-lo para um período de assistência ou, desde logo, para um serviço de voo que estaria abrangido por esse serviço de assistência.

3 — O contacto referido no número anterior será estabelecido pela empresa para o domicílio do T/V, de-

vendo este, caso assim o prefira, tomar a iniciativa de contactar a empresa.

4 — O período de assistência que decorre da nomeação nos termos do n.º 2 não poderá ter início antes de duas horas após o contacto, salvo acordo do T/V.

5 — O período de serviço de voo que decorre da nomeação nos termos do n.º 2 não poderá ter uma apresentação antes de três horas após o contacto, salvo acordo do T/V.

6 — Entre o termo de um serviço de assistência e o início de um período de contacto, nos termos deste regulamento, deve mediar um período de tempo não inferior ao período mínimo de repouso.

7 — Entre o termo de um período de contacto, nos termos deste regulamento, e o início de um serviço de assistência deve mediar um período de tempo não inferior a doze horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Marcação de serviços em datas festivas

1 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de serviços de Natal, passagem de ano e Páscoa, estabelece-se a seguinte valorização:

Dia 24 de Dezembro — 10;

Dia de Natal — 15;

Dia 31 de Dezembro — 10;

Noite de passagem de ano — 20;

Dia 1 de Janeiro — 10;

Domingo de Páscoa — 15;

Período de assistência em qualquer destes dias — mais 10 do valor indicado para o dia.

2 — O processamento das marcações dos serviços referidos no número anterior obedecerá às seguintes normas:

- a) A valorização obtida com a aplicação dos valores fixados no número anterior determinará a ordenação dos T/V nas diversas categorias;
- b) A ordenação será feita por ordem crescente de pontuação;
- c) Em caso de igualdade de pontuação, será beneficiado o T/V de maior antiguidade de serviço na categoria;
- d) Aos empregados que ingressarem no quadro de pessoal navegante será atribuída a pontuação do elemento de menor pontuação;
- e) Aos T/V do mesmo agregado familiar ser-lhes-ão atribuídos serviços afins quando o declararem desejar, caso em que lhes será atribuída a pontuação menos elevada.

3 — As regras estabelecidas na presente cláusula não se aplicarão nos casos em que os serviços realizados nas condições ou datas previstas o forem em regulamento de voluntariado.

4 — Sempre que os serviços de voo coincidam com vários serviços especiais previstos no n.º 1, a contagem acumulará as respectivas valorizações.

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica à noite de 24 para 25 de Dezembro, que será objecto de uma escala corrida.

6 — A escala corrida a que se refere o número anterior faz-se por ordem crescente de escalonamento na categoria.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Período de repouso

1 — Os limites mínimos do período de repouso são os estabelecidos na regulamentação específica aplicável.

2 — O T/V não pode ser contactado por razões de serviço durante o período de repouso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alojamento nas escalas

1 — A empresa garantirá aos T/V, sempre que estes se desloquem por motivo de serviço de voo, alojamento em quarto individual.

2 — A escolha do hotel será feita pela empresa, que recolherá o parecer prévio do sindicato.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Lugares de descanso

1 — Em todos os voos em que exista tripulação reforçada, a empresa reservará lugares na cabina para descanso e tomada de refeições dos T/V.

2 — Os lugares de descanso serão em número igual aos dos tripulantes de reforço e deverão obedecer aos requisitos que se acharem definidos pela autoridade aeronáutica competente, por forma a assegurar condições proporcionadoras de efectivo descanso para esses tripulantes de reforço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Folga semanal

1 — Os T/V terão direito a um período livre de serviço de, pelo menos, quarenta e oito horas consecutivas por semana, o qual será gozado na base, salvo o previsto no n.º 25) da cláusula 19.<sup>a</sup>

2 — O início de cada período livre é contado a partir das 0 horas, das 6 horas, das 12 horas ou das 18 horas imediatamente seguintes ao termo do período de repouso decorrente de serviço de voo que o antecedeu.

3 — Entre dois períodos de folga semanal não pode decorrer período de tempo superior a três semanas.

4 — As folgas semanais de cada mês, fixadas pela empresa, poderão ser acumuladas até ao máximo de seis dias, sendo nesse caso gozadas sem interrupção.

5 — Os T/V terão direito ao gozo de um sábado e de um domingo como período de folga semanal, com intervalo não superior a oito semanas; considera-se gozada a folga prevista neste número se o seu início não for posterior às 6 horas de sábado.

6 — A folga não poderá ser imediatamente precedida de serviço de assistência.

7 — As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim-de-semana, interrompem a contagem dos dois meses referidos no n.º 3, a qual será retomada a partir da apresentação do T/V regressado de qualquer daquelas situações.

8 — Aos T/V com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas deverão ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem, com fundamento comprovado em impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados. O requerimento será formulado com regularidade semestral.

9 — Até final do mês de Janeiro de cada ano têm de estar gozadas todas as folgas semanais respeitantes ao ano imediatamente anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração de folgas

1 — Só com o acordo prévio do T/V poderão ser alterados e reprogramados os períodos de folgas semanais, constantes da sua escala mensal.

2 — Para efeitos do número anterior, não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem da aplicação das cláusulas 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup> e das alterações comerciais ou irregularidades operacionais ocorridas quando o T/V se encontre fora da base.

3 — Também não é considerada alteração de folga o protelamento do seu início não superior a doze horas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pretensões dos T/V

1 — Os T/V terão direito a acumular duas folgas em cada trimestre civil, desde que solicitadas com 60 dias de antecedência e não seja ultrapassado o número de folgas possíveis por planeamento.

2 — Quando o número de pretensões para períodos simultâneos ultrapasse o número de folgas possíveis por planeamento, a sua concessão será feita pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Menor número de pretensões utilizadas nos últimos seis meses;
- b) Em caso de igualdade, por ordem cronológica de apresentação.



### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Folga por ausência da base

1 — Quando, em serviço de voo, a ausência da base for superior a sete dias, os T/V gozarão uma folga semanal, imediatamente após o regresso à base.

2 — Quando, por motivos de irregularidade, a ausência da base for, não planeadamente, superior a sete dias, os T/V gozarão, imediatamente após o regresso à base, um período de repouso complementar de doze horas por cada dia de ausência para além dos sete, podendo seguir-se-lhe ou não o gozo de uma folga semanal.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Escalas de folgas

As escalas de folgas serão levadas ao conhecimento dos T/V, nos termos previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Controlo de planeamento e escalas

A empresa obriga-se a fornecer com oportunidade ao STVAC todos os elementos estatísticos disponíveis sobre a prestação de trabalho de T/V.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Enumeração de feriados

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

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

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

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

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

4 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o T/V

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 no 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 na lei.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Períodos de férias

Os T/V têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Critério e processamento de marcação de férias

1 — Salvo acordo expresso do T/V em contrário, um mínimo de seis dias úteis de férias será gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Ao período referido no número anterior será adicionado, se o T/V o pretender, uma ou duas folgas a que tenha direito, perfazendo 10 dias consecutivos.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir que todos os T/V gozem alternadamente férias nos diversos meses do ano.

4 — Sem prejuízo da alínea b) do n.º 9 desta cláusula, aos tripulantes pertencentes ao mesmo agregado familiar será facultado o gozo simultâneo de férias, nos termos da mesma cláusula.

5 — Para efeitos de marcação do gozo de férias, o ano é dividido em quinzenas, valorizadas de 24 a 1, para a respectiva pontuação:

Quinzena	Pontuação
1. <sup>a</sup> de Agosto	24
2. <sup>a</sup> de Agosto	23
2. <sup>a</sup> de Julho	22
1. <sup>a</sup> de Setembro	21
1. <sup>a</sup> de Julho	20
2. <sup>a</sup> de Setembro	19
2. <sup>a</sup> de Junho	18
1. <sup>a</sup> de Junho	17
1. <sup>a</sup> de Outubro	16
2. <sup>a</sup> de Dezembro	15
2. <sup>a</sup> de Maio	14
1. <sup>a</sup> de Maio	13
2. <sup>a</sup> de Abril	12
1. <sup>a</sup> de Abril	11
2. <sup>a</sup> de Outubro	10
2. <sup>a</sup> de Março	9
1. <sup>a</sup> de Novembro	8
1. <sup>a</sup> de Março	7
2. <sup>a</sup> de Novembro	6
1. <sup>a</sup> de Janeiro	5
2. <sup>a</sup> de Fevereiro	4
2. <sup>a</sup> de Janeiro	3
1. <sup>a</sup> de Fevereiro	2
1. <sup>a</sup> de Dezembro	1

6 — Em resultado da pontuação anterior a ordenação dos meses, segundo a respectiva pontuação acumulada, é a seguinte:

	Pontos
Agosto .....	47
Julho .....	42
Setembro .....	40
Junho .....	35
Maió .....	27
Outubro .....	26
Abril .....	23
Dezembro .....	16
Março .....	16
Novembro .....	14
Janeiro .....	8
Fevereiro .....	6

7 — Para efeitos de marcação de férias nos anos seguintes, os T/V são ordenados por ordem decrescente de pontuação obtida, de acordo com o gozo de férias nos anos anteriores.

8 — A partir do programa de exploração para o ano seguinte calculam-se as dotações de T/V em férias para cada mês.

9 — Com base na posição relativa para férias, na pontuação de cada mês e nas dotações mensais de férias, o programa de férias será elaborado dentro dos seguintes princípios:

- a) As férias de cada T/V serão marcadas, segundo a sua ordenação relativa, ocupando os meses mais pontuados, por ordem decrescente de pontuação, até à absorção das respectivas dotações;
- b) Aos tripulantes constituindo agregado familiar será atribuída a posição relativa correspondente ao cônjuge com maior pontuação.

10 — Uma vez afixado o plano de férias, os T/V deverão, no prazo de um mês, apresentar as alterações que pretendam.

11 — Findo o prazo referido no número anterior, a empresa averbará no plano, por ordem de preferência, as alterações possíveis.

12 — A pontuação para o ano seguinte será a que resultar do plano inicial e não a decorrente das alterações efectuadas. A única excepção que determinará correcção de pontuação é a alteração por motivos de serviço.

13 — Em igualdade de pontuação, a posição relativa dos T/V é definida por ordem de escalonamento na categoria.

14 — Ao passar de uma categoria para outra, cada T/V mantém a sua pontuação anterior.

15 — O trabalhador que ingresse no quadro do pessoal de voo adquirirá a pontuação mais elevada.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são per-

mitidas com base no interesse fundamentado dos T/V ou da empresa.

2 — Em casos excepcionais, poderá a empresa interromper as férias dos T/V, obrigando-se, porém, a indemnizá-los por prejuízos comprovadamente sofridos.

3 — Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias por alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao T/V o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Terminado o impedimento, antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o T/V gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou na sua falta por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o T/V comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima relacionadas com as funções dos T/V.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

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

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao T/V, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

3 — A empresa poderá, quando o entender, exigir ao T/V 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 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, para além dos créditos de tempo estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 64.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se pro-

longar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o T/V assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o T/V tem direito, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao T/V, excepto as constantes da cláusula seguinte.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

1 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos seus T/V para a refeição nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

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

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte;
- c) Participação nas despesas de infantário.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração de base mensal

1 — A remuneração de base é constituída pelo vencimento base, pelo vencimento de exercício e pelo vencimento de senioridade, calculados conforme a tabela em vigor.

2 — Tal remuneração não abrangerá as horas de voo prestadas anualmente para além do crédito anual de quinhentas e cinquenta horas.

3 — As horas que excedam esse crédito anual serão remuneradas pelos respectivos valores do vencimento horário (VH) e pagas conjuntamente com as remunerações relativas ao segundo mês seguinte àquele em que ocorrer a ultrapassagem do crédito anual.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Vencimento de exercício

1 — O vencimento de exercício é o resultado do produto do número de anuidades técnicas na função pelo respectivo valor inscrito na tabela em cada momento aplicável.

2 — O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>, com início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

3 — O número de anuidades técnicas contadas a cada T/V, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 25.

4 — Para os T/V que atinjam o limite de 25 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

5 — A primeira anuidade técnica (vencimento de exercício) só se vence a partir do 4.<sup>o</sup> ano, inclusive, do exercício de funções na profissão.

6 — Em caso de incapacidade definitiva para o exercício de funções de voo, se o T/V não tiver ainda vencido 25 anuidades técnicas e se tiver sido abrangido pela regra estabelecida no número anterior, a TAP, para efeitos de cálculo da pensão total de reforma, considerará vencidas as unidades técnicas necessárias para perfazer esse limite de 25, mas nunca em número superior a 3.

7 — As anuidades técnicas vencem-se em 1 de Janeiro de cada ano, por referência ao exercício efectivo da função no ano anterior.

8 — Quando por força do disposto na cláusula 57.<sup>a</sup> a anuidade não se vencer em 1 de Janeiro, vencerá no dia 1 do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respectiva.

9 — Nos casos previstos no número anterior, o cálculo relevante para a anuidade a vencer em 1 de Janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respectiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade até ao mês de Dezembro, inclusive, desde que esse espaço de tempo seja, no mínimo, de três meses.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Vencimento de senioridade

1 — O vencimento de senioridade é o resultante do produto do valor inscrito na tabela em cada momento aplicável pelo número de anos de antiguidade de companhia.

2 — O vencimento de senioridade será calculado, para os T/V a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função, com o valor correspondentemente actualizado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Exercício efectivo da função

1 — Para efeitos da cláusula 55.<sup>a</sup>, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75% da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos T/V da mesma função e equipamento em que o T/V preste serviço.

2 — Os T/V que se encontrem impedidos de voar por motivo de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de quaisquer cursos, com excepção do 1.<sup>o</sup> curso de qualificação para a profissão;
- d) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabelecidos na lei geral;

terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos T/V com as mesmas funções, afectos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3 — Considera-se que há exercício efectivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias o T/V tem direito à remuneração a que se refere o n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>

2 — Além da remuneração mencionada no número anterior, os T/V têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa remuneração.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O T/V tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da remuneração a que se refere o n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Nos anos de admissão, de cessação, de suspensão e de termo da suspensão do contrato de trabalho este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Gratificação pelo exercício de funções em terra

Os T/V que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão uma gratificação nos termos e valores a definir pela empresa.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A empresa concederá aos T/V com filhos que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, nos termos estabelecidos para o pessoal de terra.

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

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Contagem do tempo de voo

1 — O tempo de voo será determinado de calço a calço, conforme indicação do relatório administrativo.

2 — Para efeitos do crédito anual de horas de voo, o tempo de voo será contabilizado pelo somatório dos valores previstos nas seguintes alíneas:

a) Relativamente ao exercício de função a bordo:

T/V exercendo funções específicas durante o todo ou parte do serviço de voo — 100%;

T/V sem funções específicas a bordo, durante parte do serviço de voo (*extra-crew*), etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas — 100%;

T/V sem funções específicas a bordo, durante todo o serviço de voo (*extra-crew*) — 50% (tempo de voo realizado em todo o serviço de voo);

b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

Ferry — 100%;

Ensaio — 100%;

Cargo — 100% (tempo de voo realizado em todo o serviço de voo);

c) Relativamente ao horário da operação:

Nocturno — 25% [o tempo de voo realizado entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte (UTC) — «voo nocturno»];

d) Relativamente às condições de nomeação do T/V:

Folgas — 25%;

Férias alteradas ou interrompidas — 50% (o tempo de voo realizado em todo o serviço de voo, desde que esse serviço seja total ou parcialmente coincidente com o período

de folga ou de férias; ambas as situações serão pagas no 2.º mês seguinte ao da sua realização, não sendo contabilizadas para o crédito anual de horas de voo);

Feriados — 100% (o tempo de voo realizado no período coincidente com horas locais do feriado na base do T/V).

3 — As situações referidas em cada alínea do n.º 2 não são cumulativas entre si, prevalecendo as situações que correspondam ao maior valor apurado.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Perda de capacidade técnica

1 — O T/V que perder a capacidade técnica para o exercício da sua função sem no entanto perder a sua capacidade e requisitos para o exercício de qualquer outra função de voo poderá optar por uma dessas funções, mantendo:

a) Vencimento de senioridade vencido;

b) Antiguidade de companhia;

c) Antiguidade de serviço, se se mantiver na mesma profissão.

2 — Se, nos casos previstos no número anterior, o T/V não exercer a opção aí referida, bem como nos casos em que não possa ter lugar essa opção, terá lugar uma das seguintes situações:

a) Se o T/V tiver idade igual ou superior a 55 anos, passagem à situação de pré-reforma, com aplicação do regime específico em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa;

b) Se o T/V tiver idade inferior a 55 anos, suspensão do contrato de trabalho nos termos previstos na cláusula 68.<sup>a</sup>

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Protecção na doença

1 — Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela segurança social, a empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da remuneração de base a que se refere o n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>

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

3 — A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido em serviço fora da base, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Incapacidade temporária

O T/V que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até

ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela segurança social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente

1 — O T/V que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo requererá a reforma por invalidez no prazo máximo de 60 dias após o conhecimento dessa situação, findos os quais a empresa, no caso de não ser requerida a reforma, mediante apresentação de documento comprovativo, poderá declarar a caducidade do contrato.

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

3 — O disposto neste artigo não prejudica os direitos do T/V em relação aos seguros previstos na cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retirada do serviço de voo

1 — O T/V que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à remuneração de base auferida pelos T/V da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2 — O T/V, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, passando a auferir a retribuição correspondente às novas funções.

3 — No caso previsto no número anterior, a oportunidade de regresso do T/V ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Extinção de equipamento

1 — Considera-se que um equipamento cessa a actividade ou é extinto na operação da empresa no momento em que for concluído o último voo por ele realizado ao serviço da TAP.

2 — Considerada a próxima extinção do equipamento em que prestam serviço:

- a) Os T/V com idade igual ou superior a 55 anos passarão à situação de pré-reforma;
- b) Os T/V com idade inferior a 55 anos celebrarão com a empresa um acordo de suspensão do contrato de trabalho, que se converterá automaticamente em acordo de pré-reforma logo que atinjam a idade de 55 anos.

3 — De acordo com o disposto no número anterior:

- a) Até 30 de Junho de 1995, os T/V com idade igual ou superior a 55 anos passarão à situação de pré-reforma;

- b) Os restantes T/V que para o efeito sejam em cada momento indicados e disponibilizados pela empresa celebrarão acordo de suspensão do contrato de trabalho, bem como acordo de pré-reforma.

4 — Os T/V a que se refere a alínea b) do número anterior serão indicados pela empresa de acordo com os seguintes critérios, pela ordem de preferência:

- a) Os que voluntariamente pretenderem passar à situação de «suspensão do contrato de trabalho»;
- b) Tendo em conta os resultados das últimas quatro verificações (anteriores à data do início do processo);
- c) Em caso de igualdade, pela idade, dando-se prioridade aos mais idosos.

5 — Enquanto existirem T/V dos quadros da empresa com capacidade para o exercício das respectivas funções, mesmo que para tal seja necessária a validação das respectivas licenças de voo, a empresa compromete-se a não utilizar em posições e nas funções de técnicos de voo trabalhadores não detentores dessa profissão.

6 — Correspondentemente com o compromisso assumido no número anterior, os T/V, ainda que na situação de suspensão de contrato de trabalho ou de pré-reforma, retomarão o exercício efectivo de funções de voo, desde que para tal solicitados pela empresa, se se revelar insuficiência de T/V no activo para a satisfação das necessidades da operação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — Os T/V que por incapacidade física de idade tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente ou que atinjam a idade em que podem requerer a sua passagem à situação de reforma por velhice solicitarão, no prazo de 30 dias contados desde a data do evento que provocou a incapacidade ou em que completarem aquela idade, a sua reforma.

2 — Da formalização deste pedido deve ser dado conhecimento à empresa, apresentando-lhe o pedido para posterior encaminhamento para o Centro Nacional de Pensões (CNP) ou dele lhe dando conhecimento no caso de o T/V contactar directamente aquele Centro.

3 — Até à data do conhecimento por parte da empresa da apresentação do pedido de reforma, manter-se-ão as condições remuneratórias anteriores à perda da licença.

4 — Os T/V terão direito a um complemento de reforma, que será pago pela empresa ao T/V a partir da data do requerimento de reforma e será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$CR = Vmi \times (f \times n) - PR$$

em que:

CR = complemento de reforma TAP;  
Vmi = remuneração de base mensal ilíquida;  
f = 0,032;

$n$  = número de anos de antiguidade de companhia, arredondado para a unidade seguinte, quando o número de meses que acresce a anos completos excede o número de seis;  
 $PR$  = pensão de reforma do CNP.

5 — O factor ( $f \times n$ ) terá o valor máximo de 0,64 e o mínimo de 0,40.

6 — A empresa pagará em cada ano 14 prestações mensais do complemento de reforma, o qual será anualmente actualizado pelo mesmo valor percentual aplicado à tabela salarial dos T/V no activo.

7 — Enquanto não for concedida a reforma pelo CNP, a empresa adiantará o valor estimado da  $PR$ , obrigando-se o T/V a reembolsar de imediato a empresa da importância retroactiva que vier a receber daquela instituição.

8 — O complemento de reforma só é devido aos T/V admitidos na empresa até 31 de Maio de 1993.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma e suspensão do contrato de trabalho

1 — A passagem à situação de pré-reforma terá lugar, por acordo, nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>, o T/V terá direito a uma prestação retributiva de montante calculado de acordo com as regras estabelecidas para a determinação das prestações de pré-reforma, independentemente da idade.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei geral, a prestação de pré-reforma e a prestação retributiva serão actualizadas anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no activo.

4 — A prestação de pré-reforma e a prestação retributiva serão pagas 14 meses em cada ano, incluindo o equivalente ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro, respectivamente.

5 — Os T/V na situação de pré-reforma ou na situação da suspensão do contrato de trabalho mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 78.<sup>a</sup> até perfazerem a idade de 65 anos.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de pirataria e sabotagem

1 — Qualquer T/V que em serviço seja vítima de acto de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição fixa mensal durante a eventual detenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou acção armada, nenhum T/V

poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Risco de guerra

1 — Os T/V, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar.

3 — Para efeitos deste artigo e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Risco de zonas epidémicas

1 — Zonas epidémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A empresa não poderá obrigar nenhum T/V a realizar serviços de voo com escalamento de tais zonas, salvo em situações de emergência como tal definidas pela OMS.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, o qual garantirá as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos do trabalho

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

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos, ocasionais e complementares aos T/V, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
- b) Vigiar a adaptação dos T/V ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os T/V na distribuição e reclassificação destes;

- d) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos tripulantes, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos T/V e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal contra doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

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

2 — Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo serão da competência de entidade para o efeito legalmente designada, cabendo ao T/V a escolha do centro médico onde tais exames serão efectuados, no quadro definido por aquela entidade.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A empresa e os T/V, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma ou de suspensão de con-

trato de trabalho, contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP garantirá aos T/V um seguro cobrindo os riscos de morte, incapacidade permanente ou perda de licença de voo e incapacidade temporária, total ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como os riscos de guerra e de zonas epidémicas.

2 — A empresa e o STVAC poderão em qualquer momento acordar a substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

3 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 1, a empresa obriga-se a efectuar um seguro colectivo de voo nos termos do n.º 2 do protocolo de acordo celebrado nesta data entre as partes, o qual fica anexo a este AE.

4 — A TAP garantirá ainda aos T/V um seguro de saúde de grupo, cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para o pessoal de terra.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Seguro de valores a cargo

A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do T/V para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

A TAP poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste regime e na lei.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### T/V estrangeiros

1 — Aos T/V estrangeiros, com igual categoria e exercendo as mesmas funções, não poderá ser paga retribuição superior à recebida por T/V portugueses.

2 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso da redução do pessoal devem ter preferência na manutenção do emprego os T/V de nacionalidade portuguesa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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



3 — Na falta de deliberação da comissão paritária, a empresa agirá, em cada momento, de acordo com as suas interpretações, sem prejuízo do recurso por qualquer das partes a outras instâncias competentes.

Lisboa, 4 de Agosto de 1995.

Pela TAP — Air Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STVAC:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### ANEXO I

*Técnico de voo.* — Tripulante devidamente qualificado pela entidade aeronáutica competente com a ca-

tegoria de oficial de voo que, em serviço, tem competência para proceder à verificação do estado e funcionamento do avião, de acordo com os manuais de operação, verificar o funcionamento e segurança de todo o equipamento que esteja sob o seu controlo, colaborar com os pilotos nas várias fases de voo tanto na verificação do comportamento dos equipamentos por ele usados como vigiando a utilização destes e execução das manobras, detectar e controlar ou corrigir as avarias verificadas, de forma a garantir a segurança da operação.

Entrado em 10 de Agosto de 1995.

Depositado em 10 de Agosto de 1995, a fl. 153 do livro n.º 7, com o n.º 352/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho designada por AE ou acordo de empresa aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária de Lisboa, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 42.ª

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2225\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

##### Cláusula 43.ª

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2660\$.

2 — .....

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de vinhetas para passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 230\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de passes terão direito a um subsídio diário de 300\$, quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos, e de 340\$, se for superior.

##### Cláusula 45.ª

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, com a sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- 6400\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- 9270\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- 12 850\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

##### Cláusula 52.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressaltando os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 965\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 1110\$.

7 — Terá direito, por cada refeição, o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

a) Ao valor de 970\$, quando não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2.

Quando não tenha período para refeição, nos termos do último parágrafo do n.º 4, esse valor será de 840\$;

b) Ao valor correspondente a uma das situações da alínea anterior, quando não tenha tido intervalo, com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

a) À quantia de 610\$ diários como subsídio de deslocação;

b) .....

c) .....

d) À quantia de 210\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 1110\$.

10 — .....

11 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 .....

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 1120\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das em-

presas com representatividade regional (Internote, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

a) 12 500\$ por cada dia de viagem;

b) 10 575\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1 .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — No caso de morte do trabalhador durante o período de trabalho, a empresa suportará as despesas do funeral.

6 — .....

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II ..... Chefe de fiscais A ..... Chefe de movimento A ..... Chefe de secção A ..... Encarregado electricista A ..... Encarregado metalúrgico A ..... Monitor A ..... Operador de computador A ..... Operador de registo de dados principal ..... Secretário de direcção A .....	96 500\$00
II	Chefe de equipa ..... Chefe de estação I ..... Encarregado de armazém ..... Enfermeiro ..... Escriturário principal ..... Oficial principal (metalúrgico e electricista) ..... Recepcionista ou atendedor de oficinas ..... Técnico de electrónica .....	90 150\$00
III	Caixa ..... Electricista (oficial com mais de três anos) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de garagens II ..... Expedidor ..... Fiel de armazém (mais de três anos) ..... Fiscal ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> (a) .....	86 650\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
IV	Encarregado de garagens 1 .....	83 350\$00
V	Apontador (mais de um ano) ..... Cobrador ..... Despachante ..... Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (menos de três anos) Motorista (pesados e ligeiros) ..... Motorista de serviço público ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> (a) ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> (b) ... Recebedor ..... Telefonista (mais de três anos) .....	79 450\$00
VI	Anotador-recepcionista ..... Auxiliar de escritório ..... Auxiliar de movimento ..... Bilheteiro ..... Cobrador-bilheteiro ..... Entregador de ferramentas e materiais de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> (b) ... Operador de estação de serviço ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista (menos de três anos) .....	75 300\$00
VII	Apontador (menos de um ano) ..... Contínuo com mais de 21 anos ..... Entregador de ferramentas e materiais de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ..... Lavandeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador ..... Montador de pneus ..... Porteiro ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	71 850\$00
VIII	Abastecedor de carburantes ..... Lavador ..... Lavandeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado .....	68 300\$00
IX	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .... Contínuo de 20 anos ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano .... Servente de limpeza .....	63 700\$00
X	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano .... Contínuo de 19 anos ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ...	58 250\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
XI	Contínuo de 18 anos .....	52 100\$00
XII	Aprendiz de metalúrgico do 4. <sup>o</sup> ano ou com 17 anos .....	48 000\$00
XIII	Aprendiz de metalúrgico do 3. <sup>o</sup> ano ou com 16 anos .....	42 000\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .... Aprendiz de metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ou com 15 anos .....	41 400\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1. <sup>o</sup> ano .... Aprendiz de metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ou com 14 anos .....	40 900\$00

(a) Abrange as categorias profissionais de bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

Lisboa, 31 de Julho de 1995.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 24 de Julho de 1995. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Agosto de 1995.

Depositado em 11 de Agosto de 1995, a fl. 153 do livro n.º 7, com o n.º 354/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes e outros (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária de Lisboa,

S. A., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que pres-

tem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 6400\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 9270\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 12 850\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 2225\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvando os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 965\$.

2 — .....

3 — .....

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações no continente

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora, após pernoita. Nesta situação, o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 825\$.

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço fora do continente, para além da remuneração e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 1835\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — No caso de morte do trabalhador durante o período de trabalho, a empresa suportará as despesas do funeral.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
1	Economista 6 ..... Engenheiro 6 ..... Jurista 6 ..... Profissional de engenharia 6 ..... Técnico/licenciado/bacharel 6 .....	292 000\$00
2	Economista 5 ..... Engenheiro 5 ..... Jurista 5 ..... Profissional de engenharia 5 ..... Técnico/licenciado/bacharel 5 .....	264 000\$00
3	Analista C ..... Economista 4C ..... Engenheiro 4C ..... Jurista 4C ..... Profissional de engenharia 4C ..... Técnico/licenciado/bacharel 4C .....	242 600\$00
4	Analista B ..... Chefe de CPD C ..... Economista 4B ..... Engenheiro 4B ..... Jurista 4B ..... Profissional de engenharia 4B .....	224 650\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
5	Analista A ..... Chefe de CPD B ..... Economista 4A e 3C ..... Engenheiro 4A e 3C ..... Jurista 4A e 3C ..... Profissional de engenharia 4A e 3C ... Técnico/licenciado/bacharel 4A e 3C ...	207 550\$00
6	Analista programador C ..... Chefe de CPD A ..... Economista 3B ..... Engenheiro 3B ..... Jurista 3B ..... Profissional de engenharia 3B ..... Técnico/licenciado/bacharel 3B .....	185 250\$00
7	Analista programador B ..... Chefe de serviços C ..... Economista 3A e 2C ..... Engenheiro 3A e 2C ..... Jurista 3A e 2C ..... Profissional de engenharia 3A e 2C ... Técnico/licenciado/bacharel 3A e 2C ...	167 300\$00
8	Analista programador A ..... Chefe de serviços B ..... Economista 2B ..... Engenheiro 2B ..... Jurista 2B ..... Profissional de engenharia 2B ..... Técnico/licenciado/bacharel 2B .....	149 000\$00
9	Chefe de oficina C ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de zona de movimento C ..... Economista 2A ..... Engenheiro 2A ..... Jurista 2A ..... Profissional de engenharia 2A ..... Programador C ..... Técnico/licenciado/bacharel 2A ..... Técnico auxiliar C .....	134 550\$00
10	Chefe de fiscais C ..... Chefe de movimento C ..... Chefe de oficina B ..... Chefe de secção C ..... Chefe de zona de movimento B ..... Economista 1 ..... Encarregado metalúrgico/electricista C ... Engenheiro 1 ..... Jurista 1 ..... Monitor C ..... Operador de computador C ..... Profissional de engenharia 1 ..... Programador B .....	119 550\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
10	Secretário de direcção C ..... Técnico/licenciado/bacharel 1 ..... Técnico auxiliar B .....	119 550\$00
11	Chefe de estação III ..... Chefe de fiscais B ..... Chefe de movimento B ..... Chefe de oficina A ..... Chefe de secção B ..... Chefe de zona de movimento A ..... Encarregado metalúrgico/electricista B ... Monitor B ..... Operador de computador B ..... Programador A ..... Secretário de direcção B ..... Técnico auxiliar A .....	107 750\$00

Lisboa, 31 de Julho de 1995.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 24 de Julho de 1995. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Agosto de 1995.

Depositado em 11 de Agosto de 1995, a fl. 153 do livro n.º 7, com o n.º 355/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.