

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 35

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 394\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 35	P. 1633-1682	22-SETEMBRO-1996
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e diversas associações sindicais ..... 1635
- Aviso para PE das alterações ao 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 ..... 1635
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 1636

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras ..... 1636
- ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos .... 1638
- AE entre a Rodoviária de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro — Alteração salarial e outras ..... 1673
- 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 ..... 1675
- 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 ..... 1677
- AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras ..... 1679
- AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras ..... 1680



---

#### 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

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE dos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e diversas associações sindicais.**

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 portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a mesma federação de associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e ainda entre a mesma federação de associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1996, e 29, de 8 de Agosto de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de feragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante dos CCT cujo âmbito agora se pretende estender.

### **Aviso para PE das alterações ao 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.**

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 3.ª

###### Revisão

1 — .....

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1996.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferência e deslocações

##### Cláusula 24.ª

###### Deslocações

.....

4 — .....

- a) A um subsídio de 340\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1470\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 5780\$.

### CAPÍTULO VI

#### Da retribuição

##### Cláusula 25.ª

###### Tabela de remunerações

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3120\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5280\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 4800\$.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1640\$, 2690\$ e 4650\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1640\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 560\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
I-A	Director técnico .....	129 300\$00

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
I	Técnico superior de laboratório ..... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	118 800\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção ..... Técnico paramédico (com curso) ..... Operador de computador .....	103 600\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas ..... Primeiro-escriturário .....	92 900\$00
IV	Assistente de consultório com mais de três anos ..... Ajudante técnico (fisioterapia) ..... Ajudante técnico de análises anátomo-patológicas ..... Ajudante técnico de análises clínicas ..... Dactilógrafo com mais de seis anos ..... Estagiário de técnico paramédico ..... Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos .....	79 300\$00
V	Assistente de consultório até três anos ... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Praticante técnico ..... Terceiro-escriturário ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos .....	69 500\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário do 1.º e do 2.º ano .....	65 000\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	61 300\$00

Lisboa, 8 de Março de 1996.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — 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;

STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Setembro de 1996.

Depositado em 12 de Setembro de 1996, a fl. 30 do livro n.º 8, com o n.º 376/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do acordo**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em Portugal, obrigando as empresas e agências de navegação aérea autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no País (continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira) outorgantes desta convenção, adiante designados por companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

2 — Este ACT aplica-se igualmente, com as devidas adaptações, aos trabalhadores referidos no número anterior, quando se encontrem deslocados em serviço no estrangeiro.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Início da vigência e produção de efeitos**

1 — Este ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto à produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo III produzirão efeitos entre 1 de Julho de 1996 e 31 de Dezembro de 2000.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — Este ACT será válido até 31 de Dezembro de 2000 e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A denúncia e a proposta de revisão da presente convenção serão efectuadas por escrito, não podendo ser apresentadas à contraparte antes de 15 de Maio de 2000.

3 — A contraproposta ou a resposta à proposta de revisão do presente ACT revestirá também forma escrita e será apresentada nos 45 dias seguintes ao da recepção desta.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, categorias profissionais e funções**

**SECÇÃO I**

**Condições gerais**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo**

1 — O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em duplicado, devendo um dos exemplares ser entregue ao trabalhador.

2 — O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste ACT:

- a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;
- b) Data do início do contrato;
- c) Local de trabalho;
- d) Categoria profissional e atribuições gerais;
- e) Remuneração mensal efectiva e outras condições retributivas para além das previstas no ACT;
- f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
- g) Duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, se se tratar de uma substituição.

3 — As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações previstas na lei.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Processo de preenchimento de vagas e de admissão**

1 — As companhias divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes elementos:

- Designação da categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;
- Habilitações escolares e técnicas mínimas;
- Experiência profissional;
- Tipo de horário de trabalho.

2 — Cumprido o disposto no número anterior, as companhias obrigam-se a respeitar a seguinte ordem de preferências:

- a) Trabalhadores do quadro permanente da companhia;
- b) Trabalhadores contratados a termo;
- c) Trabalhadores inscritos no cadastro de desempregados do SITAVA.

3 — O Sindicato remeterá à companhia, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das companhias para qualquer das categorias profissionais previstas no ACT é de 18 anos.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — O período experimental terá a duração de 30 dias para o auxiliar de serviços, trabalhador de limpeza e trabalhador indiferenciado.

2 — O período experimental terá a duração de dois meses para os trabalhadores que já tenham desempenhado as mesmas funções em qualquer empresa de navegação aérea.

3 — O período experimental terá a duração de três meses para os trabalhadores sem qualquer experiência.

4 — O período experimental dos trabalhadores contratados para desempenhar funções a que corresponda qualquer das categorias profissionais enquadradas nos níveis 1 a 7 do anexo II deste ACT será de seis meses.

5 — O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a seis meses, respectivamente.

6 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

## SECÇÃO II

### Condições especiais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Os trabalhadores a tempo parcial terão as condições de trabalho decorrentes deste ACT.

2 — A retribuição do trabalhador a tempo parcial não poderá ser de montante inferior ao resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HA \times RE}{N}$$

em que:

*HA* = número de horas de trabalho semanal ajustado;

*RE* = remuneração mensal efectiva;

*N* = período normal de trabalho semanal previsto neste ACT.

*Nota.* — No caso de trabalhador admitido em tempo parcial, a remuneração a considerar como base (*RE*) será a *RC* correspondente ao nível em que está enquadrada a sua categoria profissional.

3 — Nos horários a tempo parcial observar-se-ão os seguintes princípios:

- Não concentração, ao longo das vinte e quatro horas de cada dia de trabalho, de mais de um período normal de trabalho;
- Antes do início dos horários de Verão e de Inverno, as companhias e os trabalhadores estabelecerão o horário a praticar, por mútuo acordo.

4 — As companhias e os trabalhadores a tempo inteiro poderão, através de mútuo acordo, reduzido a escrito, estipular a passagem dos mesmos trabalhadores para o regime de trabalho em tempo parcial consignado nesta cláusula.

## SECÇÃO III

### Contratos individuais de trabalho a termo

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Celebração de contratos individuais a termo

1 — É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste ACT.

2 — As companhias não recorrerão à contratação a termo para o desempenho de funções em posto de trabalho cujo preenchimento se imponha a título permanente, designadamente quando esse posto de trabalho tenha sido estabelecido com carácter definitivo até à data da contratação, salvo para substituição de trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- Local e horário de trabalho;
- Data de início do trabalho;
- Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- Data da celebração.

2 — As indicações previstas no número anterior relevantes para efeitos da prestação de informações previstas na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

2 — Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Vícios do contrato a termo. Consequências

O contrato individual de trabalho considerar-se-á celebrado sem termo em qualquer das seguintes situações:

- Não tendo sido reduzido a escrito;
- Faltando a assinatura das partes;
- Faltando o nome ou denominação dos contraentes;
- Faltando as referências exigidas na alínea e) da cláusula 10.<sup>a</sup>;

- e) Faltando, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato a termo converte-se em contrato sem termo, de acordo com a lei, nomeadamente:

- a) Se, sendo a termo certo e estando sujeito a renovação, forem excedidos os prazos de duração previstos na lei,
- b) Se, sendo a termo incerto, o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Caducidade. Compensação

1 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado desde que a companhia comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevenindo-se a ocorrência da cessação do mesmo, a companhia comunique ao trabalhador esse facto, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

3 — A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a companhia a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — As companhias são obrigadas a comunicar às comissões de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, ou, na sua ausência, ao delegado sindical ou, na ausência deste, ao SITAVA, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime previsto neste ACT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das disposições expressamente excluídas.

#### SECÇÃO IV

##### Trabalho temporário

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste ACT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — O trabalhador temporário tem direito a auferir a remuneração contratual mínima fixada para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas.

2 — O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela companhia sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

#### SECÇÃO V

##### Categorias profissionais e funções

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos do disposto neste ACT, entende-se por:

- a) Carreira profissional — sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;
- b) Categoria profissional — qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador;
- c) Grupo profissional — conjunto de categorias profissionais com a mesma evolução nos níveis de enquadramento;
- d) Escalões — níveis salariais da mesma categoria profissional identificados na presente convenção como sénior, 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, A, B e C, e ainda com a indicação da idade no caso dos auxiliares;
- e) Nível de enquadramento — posição relativa de cada categoria profissional no respectivo grupo profissional, reflectiva na tabela salarial.



### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais e funções

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes do anexo II, cabendo-lhes as funções que lhes correspondem, conforme vêm descritas no anexo IV deste ACT.

2 — As companhias poderão adoptar designações diferentes das mencionadas no anexo referido no número anterior desde que, para efeitos do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, atribua uma das categorias profissionais nele previstas, em correspondência com as funções que desempenham.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Acumulação de funções

Salvo mútuo acordo, reduzido a escrito, não se tratando de caso previsto na lei e no ACT, os trabalhadores não poderão acumular a título permanente funções correspondentes a diferentes categorias profissionais.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Desempenho alternado de funções na cidade e no aeroporto ou em cidades ou em aeroportos distintos

1 — Salvo mútuo acordo, reduzido a escrito, não se tratando de caso previsto na lei e no ACT, os trabalhadores não poderão desempenhar a título permanente e alternadamente as respectivas funções:

- a) Na cidade e no aeroporto;
- b) Em cidades ou em aeroportos distintos;

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica ao chefe de divisão.

3 — O disposto no n.º 1, alínea a), não se aplica ao chefe de serviços da área comercial e ao promotor de vendas, quando este, nas suas funções de promoção, deva acompanhar o embarque ou desembarque de passageiros.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Liberdade de celebração do mútuo acordo

A não aceitação, por parte do trabalhador, da proposta da companhia com vista ao mútuo acordo previsto nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup> não poderá determinar qualquer prejuízo ou preterição na posterior evolução desse trabalhador.

## CAPÍTULO III

### Quadros e evolução profissional

#### SECÇÃO I

##### Quadros

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Desconto da quota sindical

As companhias procederão, nos termos da lei, ao desconto da quota sindical sobre o montante da remuneração efectiva e anuidades mensalmente auferidas pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao Sindicato até o dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respectivos mapas.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Quadros de pessoal

1 — As companhias obrigam-se a remeter ao Sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, uma cópia dos mapas de pessoal devidamente preenchidos, de acordo com os modelos previstos na lei para o efeito, afixando, de forma bem visível, uma outra cópia nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, para efeitos de reclamação por qualquer trabalhador.

2 — A reclamação quanto às irregularidades detectadas, referida no número anterior, deverá ser feita, por escrito, directamente pelo trabalhador interessado ou pelo sindicato que o representa.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Organização dos quadros de pessoal

Na organização dos quadros de pessoal considerar-se-ão os grupos e serviços constantes do anexo II integrados nas seguintes áreas: administrativa e apoio, comercial, escala e manutenção.

#### SECÇÃO II

##### Evolução profissional

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Carreiras profissionais. Evolução automática

1 — Exceptuados os períodos de impedimento prolongado e permanecendo na mesma companhia, os trabalhadores serão promovidos ao escalão seguinte de enquadramento do respectivo grupo profissional quando completarem o número de anos de serviço indicado nas colunas b) do quadro seguinte:

#### ANEXO II

Níveis	Grupos											VII
	I	II		III		IV		V		VI		
		a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	
...	—	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
6	—	Sénior		Sénior								...
7	—											...

Níveis	Grupos											
	I	II		III		IV		V		VI		VII
		a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	
8	–					Sénior	...					...
9	–	1. <sup>a</sup>	10	1. <sup>a</sup>	10	1. <sup>a</sup>	10	Sénior	...			...
10	–	2. <sup>a</sup>	6	2. <sup>a</sup>	6	2. <sup>a</sup>	8	1. <sup>a</sup>	10			...
11	–	3. <sup>a</sup> Aux. A	6	3. <sup>a</sup> Assis. A	6	3. <sup>a</sup>	6	2. <sup>a</sup>	8			...
12	–	Aux. B	3	Assis. B	3	Júnior A	1	3. <sup>a</sup>	6			...
13	–	Aux. C	3	Assis. C	3	Júnior B	2	Prat. A	1	1. <sup>a</sup>		...
14	–					Júnior C	3	Prat. B	2			...
15	–							Prat. C	3	2. <sup>a</sup>	7	...
...	–	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Notas:

- a) Escalão;
- b) Número de anos de serviço para promoções automáticas ao escalão imediatamente superior.

2 — Aos TMA e DOV aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) A admissão dos TMA e DOV com as respectivas licenças aeronáuticas far-se-á, no mínimo, no escalão de 3.<sup>a</sup>, esta regra só é aplicada se até à data da admissão o profissional informar, por escrito, a companhia de que possui a licença aeronáutica respectiva;
- b) Os auxiliares de TMA e os assistentes de DOV sem licença ascendem, no máximo, ao escalão A;
- c) Para assinar a caderneta técnica de bordo, os TMA terão, no mínimo, de estar enquadrados no escalão de 1.<sup>a</sup>;
- d) Os auxiliares de manutenção A e os assistentes de despacho de voo A que obtenham as respectivas licenças aeronáuticas serão reclassificados em TMA de 3.<sup>a</sup> e DOV de 3.<sup>a</sup>, respectivamente.

3 — O disposto no n.º 1 não será observado em caso de incompetência e falta de zelo profissionais do trabalhador, avaliadas pela companhia, através de decisão fundamentada, de que lhe será dado conhecimento por escrito.

4 — Desta decisão poderá o trabalhador reclamar para a companhia no prazo de 15 dias expondo as razões da sua discordância e requerendo as diligências complementares de avaliação que se afigurem necessárias, eventualmente com assessoria qualificada.

5 — Dentro de um ano sobre a decisão prevista no n.º 3, caso o trabalhador dela não tenha reclamado nos termos do número anterior, ou sobre a decisão que inde-

fira aquela reclamação, terá a companhia de desencadear novo processo de promoção, nos termos desta cláusula.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Densidades

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a existência de chefe de secção e de chefe de manutenção é obrigatória nas secções onde existam seis ou mais trabalhadores da mesma categoria profissional.

2 — A existência de supervisores é obrigatória nas secções onde existam três ou mais trabalhadores da mesma categoria profissional.

3 — Os supervisores não contam para efeitos de nomeação de chefes de secção.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica às categorias profissionais dos grupos I, VI e VII do anexo II.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão, nomeadamente, os seguintes requisitos, pela ordem indicada:

- a) Competência e qualificações técnico-profissionais;
- b) Desempenho e zelo profissional;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

1 — Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas categorias profissionais de escalão igual ou superior

a 3.<sup>a</sup> serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão inferior dessa categoria profissional.

2 — O preenchimento do posto de trabalho de chefe de secção será condicionado a um período experimental de dois meses, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores durante esse período, por iniciativa sua ou da companhia.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Condições da prestação do trabalho

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Desempenho temporário de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado ou a que foi promovido.

2 — No entanto, as companhias poderão, quando as circunstâncias o exigirem, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4 — Quando um trabalhador substituir outro a cuja categoria corresponda uma remuneração contratual (*RC*) superior à do substituto, auferirá uma compensação igual à diferença entre as duas *RC*, enquanto durar a mesma substituição.

5 — As circunstâncias a que refere o n.º 2 desta cláusula deverão ser previamente especificadas, por escrito e com razoável antecedência, ao trabalhador a incumbir do desempenho temporário de funções diferentes.

6 — Nos casos a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o substituto adquirirá em definitivo o direito à categoria, nos termos da alínea *d*) da cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Atribuição definitiva de funções diferentes

1 — As companhias poderão atribuir aos trabalhadores funções diferentes, a título definitivo, mediante mútuo acordo, reduzido a escrito, e sem prejuízo da respectiva situação profissional.

2 — A atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 45 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores durante esse período, por iniciativa sua ou da companhia.

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Conteúdo do mútuo acordo

O mútuo acordo, reduzido a escrito, previsto nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup> conterá:

- a) Indicação sumária das funções a atribuir aos trabalhadores;
- b) Designação dos diferentes locais abrangidos;
- c) Menções referidas nas alíneas *a*) e *b*), quando a atribuição de diferentes funções for acompanhada da afectação a diferentes locais;
- d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;
- e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Deslocação dentro do mesmo estabelecimento

Os trabalhadores podem ser deslocados dentro do mesmo estabelecimento, sem prejuízo da categoria profissional e da retribuição que vinham auferindo.

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Transferências

1 — A companhia só pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, ainda que afectos à mesma secção ou às mesmas funções, se dessa transferência não resultar prejuízo sério ao trabalhador e houver mútuo acordo, reduzido, a escrito, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso do número anterior, não havendo acordo, o trabalhador poderá rescindir o contrato, recebendo, nesse caso, a indemnização prevista na cláusula 136.<sup>a</sup>, salvo se a companhia provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Os trabalhadores transferidos, por acordo escrito, terão direito ao pagamento das despesas directamente impostas pela transferência, assim como aos acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Proibição de acordos entre companhias

São proibidos acordos entre companhias no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Prescrição e prova de créditos

1 — Todos os créditos resultantes de contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação, quer pertencentes à companhia quer ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por não gozo de dias de férias vencidas, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às companhias:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, próprias ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT, ou quando, precedendo autorização da administração pública do trabalho, haja acordo do trabalhador, ou quando este, após ter substituído outro de categoria profissional mais elevada por período inferior a seis meses, retomar as suas funções próprias;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou quando, após ter substituído outro de categoria mais elevada por período inferior a um ano, regressar à categoria anterior;
- e) Transferir o trabalhador do local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>;
- f) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objecto dos respectivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;
- i) Opor-se a que se efectuem, nos termos da lei, reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano desde que não afectem a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à companhia a data, local e hora a que se realizam;
- j) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afectada a laboração dos trabalhadores do horário C ou o trabalho suplementar que esteja sendo efectuado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de harmonia com a categoria, aptidões e qualificações técnico-profissionais;
- b) Cumprir as ordens e directivas da companhia e dos superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites do respectivo poder de direcção, em tudo quanto não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este ACT e à lei;
- d) Guardar lealdade à companhia, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a companhia;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela companhia;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da companhia;
- h) Desempenhar-se, na medida do possível, do serviço dos colegas que se encontrem ausentes, designadamente doentes ou no gozo de férias;
- i) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste ACT.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deveres das companhias

São deveres das companhias:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene, salubridade, segurança e prevenção, de acordo com a lei e o anexo I deste ACT;
- c) Tratar e respeitar todos os trabalhadores ao seu serviço como seus colaboradores;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores;
- e) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- f) Prestar ao sindicato e delegados sindicais, quando solicitadas, todas as informações respeitantes às condições de trabalho e ao cumprimento das leis do trabalho e deste ACT;
- g) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da companhia, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativos à vida sindical

e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

- h) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se referam à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares, enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
- i) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste ACT.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de pirataria ou terrorismo

1 — Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de acto de pirataria, terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a companhia prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento.

2 — Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da companhia, dentro do seu horário de trabalho, até ordem em contrário.

3 — A inactividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda de retribuição do trabalhador.

## SECÇÃO II

### Formação profissional

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Cabe às companhias:

- a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação entre os trabalhadores e os postos de trabalho;
- b) Executar acções de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão das próprias companhias e das aptidões dos trabalhadores;
- c) Promover a valorização permanente dos recursos humanos, de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos termos do número anterior é considerado como tempo de serviço efectivo, conforme a alínea *a*) da cláusula 68.<sup>a</sup>

3 — A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, quando exigida, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de postos de trabalho na companhia. As companhias considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho, as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registre junto dos serviços competentes da companhia.

4 — Os trabalhadores não poderão recusar a formação ou aperfeiçoamento profissional ou as acções de

reconversão e reciclagem que as companhias lhes proporcionarem nos termos desta cláusula.

5 — Nos locais de trabalho deverão existir, para consulta os trabalhadores, manuais e restante documentação necessários ao cabal desempenho das suas funções.

6 — As companhias deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequente por determinação da companhia e em que tenha tido aproveitamento.

§ único. Com vista à aplicação do n.º 4 desta cláusula, as companhias avisarão os trabalhadores logo que possível, com uma antecedência nunca inferior a oito dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Planos de formação profissional

Dos planos anuais e plurianuais de formação profissional executados pelas companhias será dada a informação aos trabalhadores e seus representantes, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Formação específica

Quando a companhia pretender encarregar qualquer trabalhador da execução de uma determinada tarefa ou do desempenho de determinado serviço que depender de formação específica de que este carece, proporcionar-lhe-á a competente formação sem prejuízo da compatibilidade com o eventual plano anual de formação e da necessidade de assegurar a normalidade do serviço.

## SECÇÃO III

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelo trabalhador ao serviço da companhia, sem carácter de permanência, para fora do seu local de trabalho.

2 — Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente ACT, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Natureza das deslocações

1 — As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no País ou para o estrangeiro.

2 — Consideram-se deslocações de longa duração aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Período de deslocação

1 — O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.

2 — Sempre que a partida ou chegada se verifique fora do período delimitado entre a hora de início e a hora do respectivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respectivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

3 — Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da companhia e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este adquire o direito a beneficiar de 1 dia de descanso compensatório, sem perda de retribuição, a gozar, após o seu regresso, num dos 30 dias imediatos, a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso, ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e companhia, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4 — Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respectivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais 1 dia de descanso compensatório, a marcar ou a retribuir nos termos do número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Despesas de deslocação

1 — Entende-se por despesas de deslocação em serviço:

- a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;
- b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;
- c) As referentes à alimentação, as quais deverão ser reembolsadas, no mínimo, pelos valores indicados na cláusula 83.<sup>a</sup>;
- d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;
- e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias, ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.

2 — As despesas referidas no n.º 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada companhia.

3 — A utilização de viatura nas deslocações em serviço será compensada em função dos quilómetros percorridos, utilizando como factor de multiplicação 30% do preço do litro de gasolina super, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas companhias.

§ único. O factor de multiplicação previsto no n.º 3 desta cláusula será de 31% a partir de 1 de Janeiro de 1997, 32% a partir de 1 de Janeiro de 1998 e a partir de 1 de Setembro de 1999 a compensação passará a ser de valor igual ao praticado na função pública.

4 — O encargo com o disposto nas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica, atribuída pela companhia e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

- a) Pagamento, para além da retribuição que auferir no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;
- b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual, quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

- a) Assistência média e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a companhia;
- b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da companhia ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável, ou ao pagamento das despesas de transporte e estada de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;
- c) Em caso de morte, pagamento pela companhia das despesas de trasladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estada de um familiar, ou de quem o representante, do trabalhador falecido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Remissão

Em substituição do regime previsto nesta secção, serão aplicadas as normas ou práticas de cada companhia em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta secção.

## CAPÍTULO V

### Acção disciplinar

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

3 — A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Início do processo disciplinar**

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respectiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Garantias de defesa**

1 — Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;
- b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recibo no original;
- c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à sua residência habitual, com cópia à comissão de trabalhadores, e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respectivo;
- d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias;
- e) O prazo referido na alínea anterior poderá ser prorrogado por mais 10 dias desde que o trabalhador, no prazo inicial, o requeira por escrito e faça prova do seu impedimento;
- f) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;
- g) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.

2 — Quando o processo estiver completo, será entregue, por cópia, à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de cinco dias úteis.

3 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respectivos fundamentos.

4 — A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, a decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, não só ao trabalhador,

mas também à comissão de trabalhadores, e, se o arguido for representante sindical, ao Sindicato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalhador**

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva não pode iniciar-se antes da notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Elenco das sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade**

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 58.<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da companhia, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da companhia, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a companhia praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Registo das sanções**

A companhia deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

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

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores ou em instituições de segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Pertencendo aos horários B e C, se recusar legitimamente a prestar trabalho nas condições estabelecidas nas cláusulas 78.<sup>a</sup> a 81.<sup>a</sup>;
- f) Se recusar legitimamente a prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal, dentro dos limites máximos previstos neste ACT, ou para além desses limites, sem necessidade de justificação.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) da cláusula anterior ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma companhia;
- b) Quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VI

### Duração da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários

Todas as companhias devem elaborar e afixar, em lugar bem visível, com oito dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais, nos quais devem constar obrigatoriamente:

- a) Hora de início e termo do trabalho;
- b) Intervalo de descanso e refeição;
- c) Rotação dos horários, se for esse o caso;
- d) Períodos de descanso semanal e complementar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O trabalho prestado no período de descanso previsto no número anterior considera-se para todos os efeitos como trabalho suplementar.

3 — O trabalhador pode optar entre o regime previsto nesta cláusula e outro acordado com a companhia, desde que seja mais favorável.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da companhia durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — As companhias assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21 e as 7 horas, inclusive.

2 — Se houver convocação urgente, as companhias assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.

3 — As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas companhias.

4 — O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efectuado pela companhia logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Distribuição equitativa

O trabalho diurno e nocturno deve ser distribuído equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço efectivo

1 — É considerado como tempo de serviço efectivo o tempo gasto nas seguintes actividades:

- a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e acções de reconversão ou reciclagem nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>, promovidos ou aceites pela companhia;
- b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;
- c) Tempo despendido em missão durante o voo;
- d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.

2 — Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado de harmonia com as fórmulas previstas na cláusula 88.<sup>a</sup>, conforme o caso, mas nunca inferior ao dobro da hora normal.

3 — O tempo despendido nas situações previstas na alínea d) será calculado de acordo com os horários de voo oficiais publicados pela companhia transportadora.



4 — O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que sejam garantidos os períodos de descanso intercalar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

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

2 — Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25% da respectiva remuneração mensal efectiva, com as anuidades a que tiverem direito.

3 — A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

## SECÇÃO II

### Organização dos horários

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Horários

1 — Compete às companhias estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais e dos previstos neste ACT.

2 — Poderão ser praticados horários do tipo A, do tipo B e do tipo C, sem prejuízo de se poderem estabelecer os horários flexíveis previstos na cláusula 71.<sup>a</sup>

3 — A alteração do tipo de horário carece de mútuo acordo, reduzido a escrito, entre a companhia e o trabalhador envolvido.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

Os horários flexíveis são aplicáveis aos trabalhadores que acordem com as companhias em cumpri-los e obedecem às seguintes regras:

- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;
- b) Deverá ser assegurado o normal funcionamento dos serviços;
- c) Nos horários A e B o período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será, no primeiro período, das 10 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos e, no segundo, das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos; o período fixo, no horário C, será

acordado caso a caso, entre a companhia e os trabalhadores;

- d) As flexibilidades serão de duração máxima de uma hora no início e de duração máxima de duas horas no termo;
- e) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Horários A e B

1 — Os horários A e B são constituídos, semanalmente, por cinco períodos normais de trabalho com a duração máxima diária de sete horas e trinta minutos e duração máxima semanal de trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 75.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho diário será interrompido, para uma refeição principal (almoço ou jantar), por um período nunca inferior a meia hora nem superior a duas horas, nos seguintes termos:

- a) A refeição principal será tomada às horas fixadas no horário mensal ou dentro dos períodos referidos na cláusula 82.<sup>a</sup>, n.º 1;
- b) Quando a refeição principal não puder ser tomada de acordo com o disposto na alínea anterior, a companhia pagará a importância correspondente ao trabalho suplementar prestado, num mínimo de uma hora, sem prejuízo de o trabalhador vir a tomar a refeição, a expensas da companhia, logo que o serviço o permita;
- c) Quando o período normal de trabalho diário for prolongado ou antecipado a título de trabalho suplementar e deste modo vier a abranger outros períodos de refeições, esta serão tomadas a expensas da companhia;
- d) Nas situações previstas na alínea anterior, o tempo gasto na tomada de refeições é considerado como tempo de serviço efectivo.

3 — Sem prejuízo do regime de horário flexível, o horário A não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

4 — No horário A o descanso semanal é constituído pelo sábado e domingo ou pelo domingo e segunda-feira.

5 — No horário B o descanso semanal é constituído por um período de sessenta horas ininterruptas, tendo os trabalhadores direito, no mínimo, de sete em sete semanas, inclusive, a descansar um domingo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Composição do horário C

1 — O horário C é constituído, semanalmente, por cinco períodos normais de trabalho com a duração máxima diária de oito horas e duração máxima semanal de quarenta horas.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido, para a tomada de refeições, pelo período mínimo de meia hora, nos seguintes termos:

- a) As refeições serão suportadas pelas companhias nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup> e, sempre que pos-

sível, serão tomadas dentro dos períodos referidos na cláusula 82.<sup>a</sup>, n.º 1;

- b) Quando as refeições não possam ser tomadas dentro dos períodos estabelecidos na alínea a), a companhia pagará a importância correspondente a uma hora de trabalho suplementar, sem prejuízo de o trabalhador vir a tomar a refeição, a expensas da companhia, logo que o serviço o permita;
- c) Quando o período normal de trabalho diário for prolongado ou antecipado e deste modo vier a abranger outros períodos de refeições, estas serão tomadas a expensas da companhia;
- d) Em qualquer das situações referidas neste número, o tempo gasto na tomada de refeições é considerado como tempo de serviço efectivo.

3 — O descanso semanal é constituído por um período de sessenta horas ininterruptas.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores terão direito, no mínimo, de sete em sete semanas, a descansar um domingo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço dos horários B e C

As escalas de serviço dos horários B e C serão afixadas nos locais de trabalho com uma antecedência mínima de 10 dias com referência à sua entrada em vigor e para vigorarem por um período mínimo de um mês.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Redução do período diário de trabalho

O período diário de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelos horários A e B poderá passar, por mútuo acordo, a ter a duração de sete horas e trinta minutos, interrompidas por um período mínimo de meia hora para refeição, que contará como tempo normal de serviço efectivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Delimitação da semana de trabalho

1 — A semana completa de trabalho relativa aos horários B e C corresponde ao somatório de cento e sessenta e quatro horas seguidas, iniciando-se no momento em que começa o primeiro período de trabalho e compreendendo cinco períodos de trabalho, os períodos intermédios de repouso e as sessenta horas ininterruptas de descanso semanal.

2 — Para efeito da contagem das horas suplementares e dos dias de compensação, a última hora do período de sessenta horas de descanso semanal coincidirá sempre com a 164.<sup>a</sup> hora, iniciando-se a contagem a partir do momento em que se iniciou o primeiro período de trabalho.

§ 1.º No somatório das cento e sessenta e quatro horas da semana completa de trabalho dos horários B e C as últimas sessenta são de descanso semanal.

§ 2.º No entanto, se as duas primeiras horas de trabalho suplementar coincidirem com este período de descanso de sessenta horas, não haverá lugar a descanso compensatório.

3 — Se, por conveniência da companhia, houver menos de cinco períodos de actividade normal, por cada período de trabalho a menos subtrair-se-ão vinte e quatro horas ao somatório de cento e sessenta e quatro, iniciando-se a contagem a partir do início do primeiro período de trabalho, devendo a última hora de descanso semanal de sessenta horas coincidir com o novo total de horas resultante dessa subtracção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Delimitação do mês de trabalho

Sem prejuízo de todas as limitações diárias e semanais previstas nos horários B e C, os limites mensais do trabalho normal não poderão exceder, sem o pagamento suplementar de 50%, os quantitativos seguintes, em horas/minutos:

Horário	Meses de			
	28 dias	29 dias	30 dias	31 dias
B .....	150 horas	157 horas e 30 minutos.	165 horas	172 horas e 30 minutos.
C .....	160 horas	168 horas	176 horas	184 horas

§ único. Por cada dia feriado que haja no mês designado, estes limites serão obrigatoriamente reduzidos de sete horas e trinta minutos para o horário B e de oito horas para o horário C.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Intervalo entre períodos de trabalho

1 — Entre dois períodos diários de trabalho, englobando ou não trabalho suplementar, não poderá haver um intervalo inferior a doze horas.

2 — Caso seja absolutamente impossível dar cumprimento ao estabelecido no número anterior, o trabalhador optará entre o pagamento suplementar do período que faltar até perfazer as doze horas ou o descanso correspondente em data a acordar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Alteração de horários

1 — As horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos para refeições, não poderão ser alteradas sem a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — A marcação dos dias de descanso no horário B e do período de descanso no horário C não poderá ser alterada sem a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A antecedência referida no n.º 1 será reduzida para doze horas em casos de força maior, tais como:

- a) Atraso de aviões;
- b) Retorno de aviões;
- c) Voos não programados;
- d) Situações de redução anormal de pessoal;
- e) Acidentes;
- f) Casos comparáveis aos exemplificados.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Inobservância da antecedência de vinte e quatro horas

1 — No caso de alteração ao horário publicado sem a antecedência de vinte e quatro horas, observar-se-ão as normas seguintes:

- a) Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem vinte e quatro horas de intervalo entre a hora do aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho;
- b) Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem vinte e quatro horas de intervalo entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário;
- c) Em todos os casos previstos neste número as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, de descanso semanal ou feriado obrigatório.

2 — Se ocorrer, simultaneamente, a verificação de um intervalo entre dois períodos de trabalho inferior a doze horas e alteração do horário sem a antecedência devida, não haverá acumulação, prevalecendo a situação a que corresponder o maior número de horas suplementares tidas como efectuadas.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Inobservância de antecedência de doze horas em casos de força maior

Nas situações previstas na cláusula 79.<sup>a</sup>, n.º 3, quando não for respeitada a antecedência mínima de doze horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula anterior.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Horas das refeições

1 — Consideram-se horas das refeições:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

2 — Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.

3 — Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respectivamente.

4 — Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13 horas e 30 minutos e terminem às 20 horas e 30 minutos terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Pagamento das refeições

1 — As companhias suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aero-

portos que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na cláusula 82.<sup>a</sup>

2 — O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diária, semanal ou mensalmente, e é:

- Pequeno-almoço — 470\$;
- Almoço/jantar — 1989\$;
- Ceia — 1132\$.

3 — Os valores referidos no número anterior são atualizados anual e automaticamente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a variação do índice médio anual dos preços da classe I (alimentação e bebidas — alimentação consumida fora de casa) do índice de preços no consumidor para a cidade de Lisboa, publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores que não afixam o pagamento das refeições previsto na cláusula 83.<sup>a</sup> será pago, em dinheiro ou senhas, à escolha da companhia, quando estiverem em serviço activo no respectivo local de trabalho, um subsídio diário de refeição no montante de 1293\$.

2 — O valor referido no número anterior é actualizado anual e automaticamente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, de acordo com a variação do índice médio anual dos preços na classe I (alimentação e bebidas-alimentação consumida fora de casa) do índice de preços no consumidor para a cidade de Lisboa, publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

3 — O valor resultante da actualização referida no número anterior nunca poderá ser inferior às percentagens a seguir indicadas, com referência ao valor do almoço/jantar previsto na cláusula 83.<sup>a</sup>:

- a) 66 % em 1997;
- b) 67 % em 1998;
- c) 68 % em 1999.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1 — Os trabalhadores que prestarem trabalho no respectivo dia ou período de descanso semanal obrigatório terão direito a descansar num dos três dias seguintes, por cada período de trabalho prestado, seja qual for a duração do trabalho efectuado.

2 — O dia de descanso compensatório poderá ser gozado em data posterior, de acordo com a conveniência das partes.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Fórmula de cálculo do valor da hora normal

O valor da remuneração horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

- a) Entre as 7 e as 20 horas:

$$HD = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

b) Entre as 20 e as 7 horas:

$$HN = \frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 1,30$$

em que:

*HD*=hora diurna;

*HN*=hora nocturna;

*RM*=remuneração mensal efectiva e anuidades;

*N*=período normal de trabalho semanal (horas semanais).

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar. Condições

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as companhias tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as companhias ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Fórmula de cálculo do valor da hora de trabalho suplementar e da hora de trabalho prestado em dia de descanso semanal, 7.º domingo, feriados ou férias interrompidas.**

1 — O trabalho suplementar prestado entre as 7 e as 20 horas será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$HS = HD \times FA$$

em que:

*HS*=hora suplementar;

*HD*=hora diurna;

*FA*=factor.

2 — Os factores a considerar são os seguintes:

	Trabalho suplementar				
	Primeiras 8 horas no horário C ou primeiras 7.30 horas nos horários A e B.			Horas seguintes	
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup> à 8. <sup>a</sup> (horário C) e 3. <sup>a</sup> à 7.30. <sup>a</sup> (horários A e B).	1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup> e seguintes
Prestadas em dia útil .....	1,5	1,75	2	2,5	3
Prestadas em dia de descanso semanal, 7.º domingo, feriado ou férias interrompidas .....	2			2,5	3

3 — Para efeitos de retribuição, qualquer dos períodos de trabalho com duração inferior a sete horas e trinta minutos ou oito horas, respectivamente prestados em dia de descanso semanal ou feriado, serão pagos no mínimo de sete horas e trinta minutos ou oito horas, consoante o tipo de horário de trabalho.

§ único. Salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas, o factor a considerar no período de penalização (horas não trabalhadas mas pagas) é de 2.

4 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado entre as 20 e as 7 horas, será remunerado nos termos da cláusula 119.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Interrupção do trabalho

#### SECÇÃO I

#### Férias

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após um período de 60 dias, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o gozo das férias só poderá ter lugar após a prestação de três meses de serviço efectivo, mas nunca antes de 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

5 — 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.

6 — Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — O regime de férias dos trabalhadores contratados a termo é o previsto na lei.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT, com excepção dos referidos na cláusula 89.<sup>a</sup>, n.ºs 2

e 7, terão direito a gozar anualmente um período de férias com a duração de 22 dias úteis.

2 — As férias terão início no 1.º dia útil a seguir ao período de descanso semanal, salvo desejo expresso do trabalhador em contrário e acordo da companhia.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Gozo das férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, só sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos nos casos previstos na lei e neste ACT.

2 — As férias poderão ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre a companhia e o trabalhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Gozo simultâneo de férias**

1 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma companhia, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

2 — O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada comunhão de vida e habitação, desde que comunicadas pelos interessados à companhia com razoável antecedência.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Marcação da época de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a companhia e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à companhia a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a companhia só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Compensação por férias gozadas fora do período normal**

1 — As companhias concederão, a título de compensação, aos trabalhadores que marquem e gozem metade do período de férias anual a que têm direito entre 31 de Outubro e 1 de Maio uma compensação de serviço com a duração de três dias úteis, a gozar dentro deste último período.

2 — Por cada cinco dias úteis de férias marcadas e gozadas pelo trabalhador no mesmo lapso de tempo para além de metade do período de férias, haverá lugar a um dia útil mais de compensação, a adicionar ao quantitativo de dias de dispensa contemplado no número anterior e a gozar nos mesmos termos.

3 — As compensações estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula poderão ser remidas a dinheiro, por acordo entre a companhia e os trabalhadores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias por iniciativa da companhia**

1 — As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados por exigências imperiosas do funcionamento da companhia só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.

2 — Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da companhia, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

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

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, as férias serão interrompidas, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após o termo da doença.

3 — Para beneficiar do disposto no número anterior o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à companhia da data do início e do termo da doença, apresentando logo que possível documento comprovativo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias

de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de suspensão do contrato individual de trabalho

1 — No ano de ingresso no serviço militar obrigatório, na situação de doença ou em qualquer outra situação de suspensão do contrato, se o trabalhador não puder gozar, total ou parcialmente, as férias vencidas por falta de tempo, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como ao respectivo subsídio.

2 — No ano em que regressa ao serviço, o trabalhador tem direito, após a prestação de dois meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da reforma

No ano em que entrar na situação de reforma, o trabalhador, se assim o pretender, acumulará o gozo das férias vencidas com as proporcionais ao trabalho prestado nesse ano, bem como aos respectivos subsídios.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, quer total quer parcialmente, fora dos casos expressamente previstos no presente ACT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a companhia obstar ao gozo de férias, nos termos previstos na lei e no presente ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, bem como ao subsídio relativo ao período em falta.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados os seguintes dias:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Terça-feira de Carnaval;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) 25 de Abril;

- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- l) 1 de Dezembro;
- m) 8 de Dezembro;
- n) 25 de Dezembro;
- o) Feriado municipal.

2 — Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados referidos nesta cláusula.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Compensação em caso de dispensa de serviço

1 — Os trabalhadores que prestarem a sua actividade profissional em dia em que a companhia conceder dispensa de serviço terão direito a um dia de compensação, para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

2 — No domingo de Páscoa e no dia 24 de Dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as companhias deverão dispensar, nos termos do n.º 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, pelo que, em circunstância alguma, poderão ser considerados como faltas os dias em que o trabalhador não está obrigado à prestação de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a dez minutos no início e reinício do trabalho.

3 — Apenas será permitido às companhias a recusa à aceitação do trabalho, nos termos da cláusula 107.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regime das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores, ou de faltas dadas pelos delegados sindicais, até oito horas por mês, desde que haja aviso prévio do tempo de ausência, sempre que possível, reservando-se a companhia o direito de pedir confirmação da justificação;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Regime das faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, mediante indicação, por escrito, a entregar de imediato ao trabalhador, do motivo pelo qual se recusa a aceitar a prestação do trabalho.

4 — Nos casos em que as faltas determinarem perda de dias de férias mediante preferência do trabalhador, nos termos legais, observar-se-á a proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

1 — As faltas ao serviço deverão ser imediatamente comunicadas e justificadas, com indicação dos motivos que as determinaram.

2 — As faltas de serviço por motivo de doença deverão ser também, logo que possível, comunicadas pelo trabalhador, ou por quem o represente, à companhia, que poderá mandar verificar a veracidade de tal participação.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Elenco das faltas justificadas

São faltas justificadas:

- 1) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela companhia;

2) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, tal como:

- a) Doença ou acidente;
- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, designadamente em casos de acidente ou doença;
- c) Cumprimento de obrigações legais;

3) Por motivo de luto:

- a) Até cinco dias consecutivos, no caso de morte de pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuge, companheiro(a) que vivesse em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, padrasto, madrastra, enteado e enteada;
- b) Até 2 dias consecutivos, no caso de morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, genros, noras ou qualquer outra pessoa que vivesse em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- c) Até 1 dia, em caso de morte de tios, sobrinhos ou afins do mesmo grau;

4) Pelos motivos e com a duração a seguir determinada:

- a) Por motivo de casamento, 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por paternidade, 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho;
- c) Para tratar de assuntos da vida particular do trabalhador que não possam diligenciar-se fora do período normal de trabalho, mediante dispensa nos termos da primeira parte do n.º 1 da presente cláusula;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou em instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição.

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Se requerida pelos trabalhadores com fundamento em motivos atendíveis, a companhia pode conceder-lhes licença sem retribuição.

2 — À licença sem retribuição aplica-se o regime da cláusula 111.<sup>a</sup>

3 — O disposto no n.º 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitua imperativo legal.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado ao dever previsto na alínea *d*) da cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso não serão retirados do quadro de pessoal nem dos mapas de quotização sindical.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Reocupação do posto de trabalho

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quatro dias úteis, apresentar-se à companhia para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Justa causa durante a suspensão do contrato individual de trabalho

A suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado não prejudica o direito de, no seu decurso, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal efectiva, as anuidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

### Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Pagamento

1 — As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no durcurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a companhia entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a categoria profissional e o número de beneficiário da segurança social deste, o período a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram, discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efectuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.

3 — A remuneração do trabalho suplementar, das horas nocturnas e das horas previstas no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup> será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

### Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### Remuneração

1 — Para cada categoria profissional a remuneração mínima contratual (*RC*) é a constante da tabela salarial (anexo III).

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1997, os valores da *RC* constantes da tabela salarial do anexo III serão actualizados anualmente, em 1 de Janeiro, de acordo com a inflação média verificada no ano anterior, adicionada de 0,35 pontos percentuais, conforme as fórmulas seguintes:

$$FAn = \frac{IPC - \text{médio } n-1}{IPC - \text{médio } n-2} + 0,35$$

em que:

*IPC* médio dos anos em referência é o publicado pelo Instituto Nacional de Estatística para a série A;

*FAn* é o factor de actualização da remuneração mínima contratual do ano;

*n* é o continente geral, total, sem habitação;

Exemplo:

$$FAn/1998 = \frac{IPC - \text{médio}/1997}{IPC - \text{médio}/1996} + 0,35$$

$$RCn = RCn - 1 \times (1 + FAn)$$

em que:

*RCn* é a remuneração mínima contratual no ano *n*, que se obtém somando à *RC* do ano anterior a diferença entre a *RC* deste ano e a *RC* do ano anterior.

§ único. A actualização da tabela salarial do anexo III em 1 de Janeiro de 1997 será feita sobre a tabela de 1 de Julho de 1996.



3 — A remuneração efectiva (*RE*) de cada trabalhador, em cada ano, não poderá ser inferior à que resulta da soma da *RE* do último mês do ano anterior com a diferença entre a *RC* desse ano e a *RC* do ano anterior.

§ único. — A regra constante deste número aplica-se aquando da actualização de 1 de Julho de 1996 da remuneração efectiva (*RE*) de cada trabalhador, com referência ao mês de Junho de 1996.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Anuidades

Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a anuidades, após cada ano de serviço, nos termos das alíneas seguintes:

- a) Os trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1986 mantêm direito ao valor de anuidades oportunamente fixado, correspondente ao total das anuidades vencidas desde 1 de Janeiro de 1975, ou da data de admissão, se for posterior, até 31 de Dezembro de 1986 (A86), o qual acresce ao valor das anuidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1987;
- b) Sem prejuízo da soma das anuidades vencidas entre 1 de Janeiro de 1975 e 31 de Dezembro de 1986 (A86), a todos os trabalhadores é atribuída uma anuidade, a partir de 1 de Janeiro de 1987, por cada ano de serviço e até ao limite de 15;
- c) O valor de cada anuidade é de 1050\$;
- d) O valor das anuidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1987 será sempre actualizado pelo último valor convencionalmente estabelecido;
- e) O valor total das anuidades referidas nas alíneas anteriores acresce à remuneração mensal efectiva (*RE*) do trabalhador, pelo que no processamento da retribuição figurará sempre em separado e calcula-se como segue:

$$1050\$ \times (N - 5) + A86 = AT$$

em que:

*N* = número de anos de antiguidade de serviço do trabalhador desde 1 de Janeiro de 1986 e até ao máximo de 15 (qualquer que seja *N*, quando o factor *N* - 5 resultar menor que 0, aplicar-se-á 0);

A86 = valor total das anuidades vencidas até 31 de Dezembro de 1986;

AT = valor total das anuidades;

- f) Os trabalhadores admitidos a partir de 1992 vencem anuidades após cada ano de serviço.

*Nota.* — As anuidades que se vinham a vencer com referência a 1 de Janeiro de cada ano continuarão a vencer-se anualmente nessa data.

##### Exemplos:

Trabalhador admitido em 1 de Janeiro de 1980, em 1 de Janeiro de 1997 tem direito:

$$A86 + 1050\$ \times (10 - 5) = 5250\$$$

$$AT = A86 + 5250\$.$$

Trabalhador admitido em 1 de Janeiro de 1987, em 1 de Janeiro de 1997 tem direito:

$$1050\$ \times (10 - 5) = 5250\$$$

$$AT = 5250\$.$$

Trabalhador admitido em 1 de Janeiro de 1990, em 1 de Janeiro de 1997 tem direito:

$$1050\$ \times (7 - 5) = 2100\$$$

$$AT = 2100\$.$$

Trabalhador admitido em 1 de Janeiro de 1995, em 1 de Janeiro de 1997 tem direito:

$$1050\$ \times (2 - 5), \text{ isto é, } AT = 1050\$ \times 0$$

$$AT = 0.$$

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — O 13.<sup>o</sup> mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal é de valor igual à remuneração mensal efectiva, acrescida das anuidades e de quaisquer subsídios que o trabalhador receba com carácter regular e periódico.

4 — No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de  $\frac{1}{12}$  de subsídio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. (O trabalho nocturno pode ser normal ou suplementar. Assim, o acréscimo de 30 % calcula-se sobre a retribuição da hora normal ou sobre a remuneração, já acrescida, do trabalho suplementar.)

3 — Na elaboração dos horários de trabalho nocturno, os períodos de trabalho serão fixados entre horas e meias horas exactas.

4 — A retribuição do trabalho normal prestado a partir das 7 horas, quando tenha tido início entre as 0 e as 5 horas, inclusive, será igualmente acrescida de 30 %.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Seguro de viagem

1 — A companhia garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente que cubra a viagem e a estada aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.

2 — O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na cláusula 158.<sup>a</sup> serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador junto dos serviços competentes da companhia.

3 — O seguro referido no n.º 1 desta cláusula será de montante correspondente a 30 vezes a remuneração efectiva (*RE*) mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 9 000 000\$, excepto se a companhia possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.

4 — O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Ferramentas, equipamento e vestuário

1 — A companhia fornecerá, a expensas próprias:

- a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e ou colectivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou protecção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e protecção pessoal quando exerçam actividades que envolvam risco especial, tais como actividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados,
- b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com cargas e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.

2 — Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da companhia.

3 — O tipo de equipamento colectivo e individual de protecção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

## CAPÍTULO IX

### Condições especiais de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Protecção na maternidade e paternidade

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias,

sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

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

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consulta, aleitação e amamentação

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

2 — A mãe que, comprovadamente, aleita ou amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, cada um dos quais com a duração máxima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho prefazer um ano.

3 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, a adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

### Cláusula 126.<sup>a</sup>

#### Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou mãe trabalhadores têm direito a interromper a licença por um período até seis meses, prorrogável, com o limite de dois anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à companhia até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

3 — Em alternativa ao regime de prorrogação de licença previsto no n.º 1 desta cláusula, o pai ou mãe trabalhadores poderão acordar com a companhia uma interrupção de trabalho de dois anos, mediante compensação financeira e ou de outra natureza que entre as partes seja estabelecida.

### Cláusula 127.<sup>a</sup>

#### Trabalho em tempo parcial e horário flexível

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em regime de tempo parcial ou horário flexível nas condições regulamentadas neste ACT.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

### Cláusula 128.<sup>a</sup>

#### Regime

O regime da protecção da maternidade e paternidade é, para além do regime previsto nesta secção, o da lei.

## SECÇÃO II

### Estatuto do trabalhador-estudante

### Cláusula 129.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1 — As companhias devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre as companhias, os trabalhadores interessados e o Sindicato outorgante a que pertença o trabalhador, de modo que não sejam

prejudicados os direitos das partes envolvidas nem perturbado o normal funcionamento das companhias.

4 — A dispensa de serviço prevista no n.º 2 para a frequência de aulas depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos e consoante os casos:

- a) Duração de trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

5 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores-estudantes em regime de turnos, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 5, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso semanal e os feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso semanal e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

8 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

9 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as suas férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias organizado nos termos deste ACT.

10 — Tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com

antecedência de um mês; tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.

11 — Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto das companhias a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo, quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos aí previstos.

13 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deve concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência tenha beneficiado dessas mesmas regalias.

14 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 11 e 13 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

15 — Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante, em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 14, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quanto tais direitos cessaram.

16 — Os referidos direitos cessam, porém, em definitivo quando o trabalhador reincidir na sua utilização abusiva.

17 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da companhia, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados e a companhia, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

## CAPÍTULO X

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Cláusula 130.<sup>a</sup>

###### Formas de cessaçã do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçã por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela companhia;

- d) Rescisã, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisã por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinçã do posto de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnol3gica ou conjuntural relativas à companhia;
- g) Inadaptaçã do trabalhador ao posto de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Caducidade

###### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo, regulado no capítulo II;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a companhia o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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

#### SECÇÃO III

##### Revogaçã por acordo das partes

###### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Revogaçã por acordo das partes

1 — É sempre lícito à companhia e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

2 — A cessaçã referida no número anterior deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual constarão expressamente a data da celebraçã do acordo e a do início da produçã dos respectivos efeitos, sem prejuízo de outras disposições, desde que não contrariem a lei.

3 — Se no acordo de cessaçã, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensaçã pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulaçã em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessaçã do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessaçã.

#### SECÇÃO IV

##### Despedimento sem justa causa

###### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Proibiçã de despedimentos sem justa causa pela companhia

É proibido o despedimento sem justa causa por iniciativa da companhia.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento sem justa causa

O trabalhador despedido sem justa causa terá direito a optar entre:

- a) Reintegração no seu posto de trabalho;
- b) Indemnização, a calcular nos termos da cláusula 136.<sup>a</sup>

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Pagamento das retribuições até à data da sentença

1 — Em caso de procedência da acção judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença.

2 — Se a acção não tiver sido proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento, da importância calculada nos termos do n.º 1 será deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Indemnização

1 — Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a receber as seguintes indemnizações:

- a) Seis meses de remuneração base efectiva, se o contrato tiver durado até 4 anos;
- b) Dois meses e meio de remuneração base efectiva por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado de 5 a 15 anos;
- c) Três meses de remuneração base efectiva por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado mais de 15 anos.

2 — Se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal, a antiguidade do trabalhador continuará a correr até à data da sentença.

3 — Às indemnizações referidas no n.º 1 acrescerá:

- a) Um mês de remuneração base efectiva por cada ano que ultrapasse a idade de 35 anos, quando o trabalhador tenha sido admitido com idade inferior ou igual a essa e antes de 1 de Junho de 1989;
- b) Um mês de remuneração base efectiva por cada ano de serviço na companhia, quando a admissão se tenha verificado após os 35 anos de idade e antes de 1 de Junho de 1989;
- c) As indemnizações referidas nas alíneas a) e b) deste número nunca ultrapassarão 20 meses de remuneração base efectiva.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 3 aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Junho de 1989 e que, cumulativamente, nesta data ainda não tivessem completado 35 anos de idade.

5 — Para determinação dos acréscimos previstos em qualquer das alíneas do n.º 3 apenas será computado

o número de anos até à idade legal de passagem à situação de reforma por velhice.

6 — Se se tratar de trabalhadora grávida, a indemnização será equivalente à remuneração base efectiva que receberia até um ano após o parto, se outra maior não lhe for devida nos termos dos números anteriores e se a gravidez e o parto forem conhecidos da companhia.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Cessaçãõ ilícita do contrato a termo

Sendo a cessaçãõ do contrato a termo declarada ilícita, o trabalhador poderá optar entre a indemnizaçãõ a calcular nos termos da cláusula 136.<sup>a</sup> ou o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Despedimento sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Querendo despedir-se sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a companhia, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, consoante tenha até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço daquela.

2 — No caso de se tratar de trabalhador contratado a termo, deve este avisar a companhia com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido nos números anteriores, pagará à companhia, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

## SECÇÃO V

### Despedimento com justa causa

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este seja a termo ou não.

2 — Constituem justa causa, nomeadamente:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;

- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela companhia ou seus representantes legítimos.

3 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 3, o trabalhador deve notificar a companhia com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Indemnização nos contratos a termo

O trabalhador contratado a termo que se despedir com justa causa terá direito à indemnização correspondente a mês e meio de remuneração base efectiva por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações base vincendas.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Motivo de justa causa por iniciativa da companhia

1 — Considera-se justa causa 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 seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da companhia;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da companhia;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da companhia;
- f) Prática intencional, no âmbito da companhia, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a companhia ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da companhia, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da companhia ou sobre a entidade patronal, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à companhia a prova da existência da justa causa.

## SECÇÃO VI

### Cessação do contrato por inadaptação do trabalhador

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Inadaptação

As companhias poderão fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei e deste ACT.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Situações de inadaptação

1 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução reiterada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias reiteradas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio ou dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

2 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Condições de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho por inadaptação só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamento baseados em diferente ou mais complexa tecnologia nos seis meses anteriores à comunicação a que se refere a cláusula 145.<sup>a</sup>;

- b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;
- c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período suficiente de adaptação no posto de trabalho ou fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio ou dos restantes trabalhadores ou de terceiros;
- d) A companhia não disponha de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador ou, existindo o mesmo, aquele não aceite alteração do objecto do contrato de trabalho;
- e) A situação de inadaptação não ter sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à companhia;
- f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação estabelecida na cláusula 154.<sup>a</sup>

2 — A cessação do contrato de trabalho prevista no n.º 2 da cláusula 143.<sup>a</sup> só pode ter lugar desde que a introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho que ocupa e ainda que se verifiquem os requisitos das alíneas e) e f) do número anterior.

3 — Para efeitos da alínea c) do n.º 1, considera-se período suficiente de adaptação o que tenha uma duração igual a metade do número de horas da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que nos três meses anteriores à data da comunicação referida no n.º 1 da cláusula seguinte tenham sido transferidos para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação, têm direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração base efectiva, salvo se este tiver sido extinto.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Comunicações

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores, a companhia deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, ao delegado sindical a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.

2 — Igual comunicação deve ser feita, na mesma data, ao Sindicato.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores deve ser acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho;
- b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultantes da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 da cláusula anterior;

- c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Processo

1 — Dentro do prazo de 15 dias a contar da comunicação a que se refere a cláusula anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores deve emitir parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para a cessação do contrato.

2 — Dentro do mesmo prazo pode o trabalhador deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Cessaçao do contrato de trabalho

1 — Decorridos cinco dias sobre o prazo a que se refere a cláusula anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a companhia proferirá, por escrito, decisão fundamentada, de que conste:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos na cláusula 144.<sup>a</sup>, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Indicação do montante da compensação, nos termos da cláusula 154.<sup>a</sup>, bem como do lugar e forma do seu pagamento;
- d) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão será comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e ao Sindicato e, bem assim, aos serviços da administração pública do trabalho.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Ilicitude da cessação do contrato

1 — A cessação do contrato de trabalho é ilícita se se verificarem alguns dos seguintes vícios:

- a) Inexistência do fundamento invocado;
- b) Falta dos requisitos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 144.<sup>a</sup>, consoante os casos;
- c) Falta das comunicações previstas na cláusula 145.<sup>a</sup>

2 — A ilicitude só pode ser declarada em tribunal, em acção intentada pelo trabalhador com essa finalidade.

3 — Na acção de impugnação judicial da cessação do contrato de trabalho, a companhia apenas pode invocar factos constantes da decisão referida na Cláusula 147.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

4 — As acções de impugnação da cessação do contrato de trabalho de representantes sindicais ou de membros da comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

5 — As consequências da ilicitude são as previstas nas cláusulas 134.<sup>a</sup>, 135.<sup>a</sup> e 136.<sup>a</sup> deste ACT.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato**

O trabalhador pode requerer a suspensão judicial da cessação do contrato no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação a que se refere o n.º 2 da cláusula 147.<sup>a</sup>

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### **Manutenção do nível de emprego permanente**

1 — Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego permanente da companhia.

2 — A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 90 dias a contar da cessação do contrato, admitindo-se para o efeito qualquer das seguintes situações:

- a) Admissão de trabalhador com contrato sem termo;
- b) Passagem ao quadro permanente de trabalhador contratado a termo;
- c) Transferência de trabalhadores no decurso de processo visando a extinção do respectivo posto de trabalho.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### **Créditos de trabalho a pagar aquando da cessação do contrato individual do trabalho**

Em todos os casos de cessação do contrato de trabalho a companhia pagará as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado, incluindo subsídios de férias e de Natal.

#### SECÇÃO VII

##### **Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas às companhias**

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### **Diligências iniciais**

Pretendendo proceder a despedimento colectivo, e após verificado o cumprimento do disposto na cláusula 162.<sup>a</sup>, ou pretendendo proceder à extinção de um ou mais postos de trabalho não abrangida por despedimento colectivo, a companhia deverá comunicar essa intenção, seguindo-os os termos da lei.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude da extinção de postos de trabalho por causas objectivas. Consequências**

As consequências da ilicitude serão indicadas nas cláusulas 134.<sup>a</sup>, 135.<sup>a</sup> e 136.<sup>a</sup>

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### **Regime de compensação**

1 — À extinção de postos de trabalho por causas objectivas e cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador aplica-se o seguinte regime de compensações:

- a) Seis meses de remuneração base efectiva se o contrato tiver durado até 4 anos;

- b) Um mês e meio de remuneração base efectiva por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado de 5 até 15 anos;
- c) Dois meses e meio de remuneração de base efectiva por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado mais de 15 anos.

2 — Às compensações referidas no n.º 1 acrescerá:

- a) Um mês de remuneração base efectiva por cada ano que ultrapasse a idade de 35 anos, quando o trabalhador tenha sido admitido com idade inferior ou igual a essa e antes de 1 de Julho de 1989;
- b) Um mês de remuneração base efectiva por cada ano de serviço na companhia, quando a admissão se tenha verificado após os 35 anos de idade e antes de 1 de Junho de 1989;
- c) As compensações referidas nas alíneas a) e b) do n.º 2 desta cláusula nunca ultrapassarão 20 meses de remuneração base efectiva.

3 — Também não se aplica o disposto no n.º 2 aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Junho de 1989 e que, cumulativamente, nesta data ainda não tivessem completado 35 anos de idade.

4 — Para determinação dos acréscimos previstos em qualquer das alíneas do número anterior apenas será computado o número de anos até à idade legal de passagem à situação de reforma por velhice.

5 — O regime desta cláusula não será aplicável aos trabalhadores admitidos depois de 20 de Julho de 1992.

#### CAPÍTULO XI

##### **Segurança social. Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### **Complementos em situação de baixa por doença ou por acidente de trabalho**

1 — As companhias pagarão aos trabalhadores, quando na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os estabelecidos nos regulamentos da segurança social ou companhia de seguros:

- a) Trabalhadores até 10 anos de serviço — retribuição, menos o subsídio da segurança social ou da companhia de seguros, durante um ano;
- b) Trabalhadores com 10 ou mais anos de serviço — retribuição, menos o subsídio da segurança social ou da companhia de seguros, durante dois anos.

2 — Aos trabalhadores que não tenham direito ao subsídio da segurança social ou da companhia de seguros será paga pela companhia 65% da sua retribuição durante os períodos em que tal situação se verifique.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### **Adiantamentos**

1 — Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as companhias pagarão integralmente



aos trabalhadores a remuneração efectiva (*RE*) que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efectivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela segurança social ou companhia de seguros.

2 — Nas situações previstas no número anterior, as companhias não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àqueles é entregue pela segurança social ou companhia de seguros.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

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

1 — A segurança no trabalho nas companhias terá como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a redução das condições ambientais gravosas.

2 — O regime de higiene e segurança no trabalho consta de regulamento próprio, que constitui o anexo I a este ACT.

3 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames médicos:

- a) De admissão, antes do início da prestação do trabalho;
- b) Anuais, quando tenham 50 ou mais anos;
- c) Anuais, quando prestem trabalho nocturno, contínua ou alternadamente;
- d) De dois em dois anos, para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte ou invalidez

1 — Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as companhias pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade normal da reforma, uma prestação única no valor de 18 meses de remuneração base efectiva.

2 — No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas companhias à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup>

3 — Em caso de passagem à situação de reforma por invalidez permanente de trabalhadores do quadro permanente, as companhias pagarão igualmente ao trabalhador, ou ao seu representante legal, no prazo de 90 dias sobre a data em que foram notificados da reforma pela segurança social, a prestação única referida no n.º 1.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos individuais de trabalho decorre para a companhia transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os

trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato individual de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devam reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço prestado à mesma companhia ininterruptamente, no âmbito do mesmo contrato de trabalho, ainda que em território não abrangido por este ACT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Para interpretar as disposições deste ACT é instituída uma comissão paritária.

2 — A comissão paritária é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste ACT.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

4 — Porém, as deliberações tomadas por unanimidade serão publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio ACT.

5 — Se a comissão paritária o entender conveniente, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Comissão de relações de trabalho

1 — A comissão de relações de trabalho (CRT) é composta por três elementos da RENA e três da parte sindical, com competência para apreciar, emitir parecer ou formular recomendações sobre questões colectivas que não tenham obtido solução satisfatória através das normais diligências junto dos interessados, designada-

mente antes do início de qualquer processo de despedimento colectivo.

2 — A CRT emitirá pareceres e formulará recomendações, reunindo em data a acordar pelas partes, depois de comunicação escrita da ordem de trabalhos e memorando explicativo das questões a apreciar, apresentados com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data prevista.

3 — Em cada reunião deverá, sempre que possível, tomar assento um elemento relacionado com a questão a que disser respeito a agenda de trabalho dessa reunião.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica

1 — É constituída uma comissão técnica, para promover a conciliação em quaisquer questões entre trabalhadores e companhias relativas a condições dos respectivos contratos individuais de trabalho.

2 — Em cada caso, a comissão técnica será constituída por um representante da companhia e o trabalhador, os quais se poderão fazer substituir e acompanhar de assessores.

3 — A comissão técnica reunirá e deliberará por consenso de ambas as partes.

4 — As reuniões da comissão técnica serão propostas com a antecedência mínima de 15 dias, mediante carta registada com aviso de recepção de qualquer das partes dirigida à contraparte.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Sucessão de convenções

O presente ACT é globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que o precedeu e que substitui.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Classificações, reclassificações, enquadramentos e reenquadramentos

Com referência ao anexo II, proceder-se-á às classificações, reclassificações, enquadramentos e reenquadramentos conforme previsto nesta cláusula:

a) Sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções que vinham desempenhando:

Os chefes de agência I e II serão reclassificados em chefe de serviços e chefe de secção, respectivamente;

Os chefes de comissariado serão reclassificados em chefe de secção;

Os chefes de contabilidade I e II serão reclassificados em chefe de serviços e chefe de secção, respectivamente;

Os chefes de despacho de voo serão reclassificados em chefe de secção;

Os chefes de escala/gerente de aeroporto serão reclassificados em chefe de escala;

Os chefes de repartição serão reclassificados em chefe de serviços;

Os chefes de tráfego serão reclassificados em chefe de secção;

Os chefes de turno serão reclassificados em supervisor;

Os directores de zona com escala I e II serão reclassificados em chefe de serviços e chefe de secção, respectivamente;

b) Oficial (definição de funções a eliminar) — todos os profissionais que, à data da entrada em vigor do presente ACT, tenham a categoria de oficial deverão ser reclassificados em qualquer das categorias previstas nesta convenção até ao dia 31 de Março de 1997;

c) Oficial (nova definição de funções, meramente residuais) — por virtude da alínea b), só poderão ser classificados ou reclassificados nesta categoria os profissionais cujas funções correspondam exclusivamente às da nova definição.

##### Notas:

1.<sup>a</sup> Os níveis de enquadramento constantes dos anexos II e III correspondem aos a seguir indicados:

Níveis/92	Níveis/96
1 .....	1
2 .....	2
2A .....	3
3 .....	4
3A .....	5
3B .....	6
4 .....	7
(Novo) .....	8
5 .....	9
6 .....	10
7 .....	11
8 .....	12
9 .....	13
10 .....	14
11 .....	15
12 .....	16
13 .....	17
14 .....	18
15 .....	19

2.<sup>a</sup> Entre os níveis 4 e 5 do ACT/1992 foi, assim, criado um novo nível — o nível 8.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Transições (grupos IV e V)

Os trabalhadores do grupo V que desempenhem funções correspondentes às novas categorias profissionais de agente de serviços comerciais (ASC) e de agente de serviços operacionais (ASO) deverão ser reclassificados nestas, no máximo, até 31 de Março de 1997, de acordo com as regras transitórias que seguem:

1) Os praticantes do 1.º ano passarão para o escalão de júnior C, beneficiando de crédito de tempo;

2) Os praticantes do 2.º ano passarão para o escalão de júnior B, beneficiando de crédito de tempo;

- 3) Os trabalhadores de 3.<sup>a</sup> (actual nível 12 e antigo 8) passarão para o seguinte escalão e nível, conforme os casos:
- Os que tiverem a antiguidade inferior a um ano passarão para o escalão de júnior A (actual nível 12 e antigo 8), beneficiando de crédito de tempo;
  - Os que tiverem a antiguidade de um ano ou mais passarão para o escalão de 3.<sup>a</sup> (actual nível 11 e antigo 7), beneficiando de crédito de tempo, deduzido de um ano;
- 4) Os trabalhadores de 2.<sup>a</sup> (actual nível 11 e antigo 7) passarão para o seguinte escalão e nível, conforme os casos:
- Os que tiverem a antiguidade inferior a seis anos passarão para o escalão de 3.<sup>a</sup> (actual nível 11 e antigo 7), beneficiando de crédito de tempo;
  - Os que tiverem a antiguidade de seis anos ou mais passarão para o escalão de 2.<sup>a</sup> (actual nível 10 e antigo 6), beneficiando de crédito de tempo, deduzido de seis anos;
- 5) Os trabalhadores de 1.<sup>a</sup> (actual nível 10 e antigo 6) passarão para o seguinte escalão e nível, conforme os casos:
- Os que tiverem a antiguidade inferior a oito anos passarão para o escalão de 2.<sup>a</sup> (actual nível 10 e antigo 6), beneficiando de crédito de tempo;
  - Os que tiverem a antiguidade de oito anos ou mais passarão para o escalão de 1.<sup>a</sup> (actual nível 9 e antigo 5), beneficiando de crédito de tempo, deduzido de oito anos;
- 6) Os trabalhadores seniores (actual nível 9 e antigo 5) passarão para o seguinte escalão e nível, conforme os casos:
- Os que tiverem a antiguidade inferior a 10 anos passarão para o escalão de 1.<sup>a</sup> (actual nível 9 e antigo 5), beneficiando de crédito de tempo;
  - Os que tiverem a antiguidade de 10 anos ou mais passarão para o escalão de sénior (actual nível 8), beneficiando de crédito de tempo, deduzido de 10 anos;
- 7) Os créditos de tempo a que se referem os números anteriores são os adquiridos no escalão de origem, isto é, no caso do n.º 1, o tempo em que o trabalhador esteve classificado como praticante do 1.º ano.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Transitória para DOV e assistentes de DOV (grupo III)

1 — Os actuais DOV (actual nível 7 e antigo 4) com menos de 10 anos na categoria manterão o actual nível 7, com crédito de tempo, até perfazerem 10 anos de serviço

nessa categoria, momento a partir do qual passarão a DOV sénior.

2 — Os actuais DOV (actual nível 7 e antigo 4) com 10 anos ou mais na categoria passarão a DOV sénior.

3 — Os actuais assistentes DOV 1.º e 2.º ano (actual nível 10 e antigo 6) passam a DOV de 2.<sup>a</sup>, com crédito de tempo.

4 — Os actuais assistentes DOV 3.º e 4.º ano (actual nível 9 e antigo 5) passam a DOV de 1.<sup>a</sup>, com crédito de tempo.

## ANEXO I

### Regulamento de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho

#### CAPÍTULO I

##### Higiene

###### Artigo 1.º

1 — As companhias obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2 — As companhias obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente Regulamento.

###### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

###### Artigo 3.º

A limpeza e conservação devem ser feitas fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas, sem inconvenientes para o pessoal, durante as horas de trabalho.

###### Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

###### Arejamento e ventilação

###### Artigo 5.º

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem estar em condições de possibilitar uma renovação total do ar no mínimo de seis vezes por hora.

2 — Respeitando-se um pé-direito de 3 m, a capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser de 10 m<sup>3</sup>, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m<sup>3</sup> por minuto.

3 — A humidade relativa nos locais de trabalho deverá por norma manter-se entre os seguintes limites:

Mínimo — 40 %;  
Máximo — 80 %.

#### Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial, com vista a eliminar quaisquer gases tóxicos, nos termos do artigo 4.º deste Regulamento.

Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os locais de trabalho imprevidos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

#### Artigo 10.º

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Nos escritórios e instalações sanitárias a temperatura ambiente deverá oscilar entre os seguintes limites:

Verão — 18º a 26º;  
Inverno — 16º a 24º.

3 — Deverão as companhias providenciar para que nos demais locais de trabalho fechados a temperatura

ambiente no Inverno não seja inferior a 15º e no Verão superior a 26º.

#### Artigo 11.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertarem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Áreas dos locais de trabalho

#### Artigo 12.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 3 m<sup>2</sup> por pessoa.

3 — Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os profissionais trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

Água potável

#### Artigo 13.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 14.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável nas instalações da companhia deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Lavabos

#### Artigo 15.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 16.º

Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toa-lhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Sanitários

#### Artigo 17.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

Poluição acústica

Artigo 19.º

1 — As companhias obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomen-

dados pelos organismos internacionais especializados, providenciando para tanto a utilização de adequados materiais de construção e tipos de equipamento de isolamento acústico e ou insonorização.

2 — A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas abertas ou em locais não susceptíveis de insonorização deverá ser atribuído adequado equipamento individual de protecção. Caso essa poluição se mantenha igual ou superior a 80 dB por tempo igual ou superior a 50% do período normal de trabalho, terá este período de ser reduzido, de molde a evitar distúrbios na saúde do trabalhador.

ANEXO II

Carreiras profissionais. Níveis de enquadramento

Níveis	Grupos						
	I	II	III	IV	V	VI	VI
1 .....	Chefe divisão.						
2 .....	Chefe serv.; ch. escala.						
3 .....		Chefe manuten.					
4 .....	Chefe de secção.						
5 .....		Supervisor ....	Supervisor.				
6 .....		Sénior .....	Sénior.				
7 .....				Supervisor ....	Supervisor.		
8 .....				Sénior.			
9 .....		1. <sup>a</sup> .....	1. <sup>a</sup> .....	1. <sup>a</sup> .....	Sénior.		
10 .....		2. <sup>a</sup> .....	2. <sup>a</sup> .....	2. <sup>a</sup> .....	1. <sup>a</sup>		
11 .....		3. <sup>a</sup> ; aux. A .....	3. <sup>a</sup> ; ass. A .....	3. <sup>a</sup> .....	2. <sup>a</sup>		
12 .....		Aux. de B .....	Ass. B .....	Júnior A .....	3. <sup>a</sup> .....	Chefe op. pla- ca; mot.; telef.	
13 .....		Aux. de C .....	Ass. C .....	Júnior B .....	Praticante A ...	Operador pla- ca 1. <sup>a</sup>	
14 .....				Júnior C .....	Praticante B ...		Aux. com 21 ou mais anos.
15 .....					Praticante C ...	Operador pla- ca 2. <sup>a</sup>	
16 .....							Aux. 20 anos; trab. indif.
17 .....							Trabalhador limpeza.
18 .....							Auxiliar com 19 anos.
19 .....							Auxiliar com 18 anos.
		Técnico de manutenção de aeronaves (TMA).	Despachante de voo (DOV).	Agente de ser- viço comer- cial (ASC). Agente de ser- viço operacio- nal (ASO).	Desp. tráfego (DT). Desp. comissar. (DC). Ag. res. passag. (ARP). Ag. desp. carg. (ADC). Emp. adm. (EA). Serv. mec. eq. terra (MET). Oficial. Op. telecom. (OT). Promotor ven- das (PV).	Operador placa (OP). Motorista (mot.). Telefonista/re- cepcionista (T/R).	Aux. serviços (AS). Trabalhador indiferencia- do (TI). Trabalhador de limpeza (TL).

ANEXO III

Níveis	RC 1 de Julho de 1996
1 .....	441 118\$00
2 .....	395 220\$00

Níveis	RC 1 de Julho de 1996
3 .....	376 898\$00
4 .....	358 611\$00
5 .....	340 385\$00
6 .....	322 188\$00

Níveis	RC — 1 de Julho de 1996
7 .....	304 046\$00
8 .....	290 187\$00
9 .....	276 354\$00
10 .....	261 781\$00
11 .....	226 168\$00
12 .....	200 727\$00
13 .....	177 740\$00
14 .....	149 989\$00
15 .....	139 290\$00
16 .....	121 252\$00
17 .....	110 864\$00
18 .....	78 203\$00
19 .....	57 046\$00

#### ANEXO IV

##### Categories profissionais e respectiva definição de funções

*Agente/despachante de carga.* — É o trabalhador que atende clientes e agentes, efectua vendas e ou reservas de espaço para carga, podendo fazer a promoção telefónica; presta informações sobre todos os aspectos relacionados com carga e respectiva documentação, sobre datas de chegada ou irregularidades de transporte; efectua e ou supervisiona os serviços respectivos de perdidos e achados e serviços de carga efectuados por outras companhias; calcula tarifas e emite toda a documentação necessária ao transporte de carga; realiza as tarefas administrativas relacionadas com as suas funções; aceita e confere a carga, verificando o seu correcto acondicionamento; pode controlar o seu embarque e desembarque e elaborar os manifestos de carga.

*Agente de passagens e reservas.* — É o trabalhador que atende ao balcão e ou ao telefone, em português ou outras línguas, público em geral, potenciais clientes, agentes de viagem e outras entidades, designadamente os sectores de promoção, efectuando a venda e ou reserva de espaço referente a passageiros, dando todas as informações que lhe forem solicitadas sobre tarifas, horários, documentação e aspectos relacionados com o transporte aéreo, elaborando itinerários com a respectiva selecção de voos e transportadores, tendo em conta a utilização rentável dos serviços da companhia; emite e ou reemite todos os documentos de transporte aéreo; procede à construção de tarifas e efectua reservas, cancelamentos e alterações requeridas pelos clientes; aceita reservas e assegura as condições necessárias ao transporte de passageiros doentes, inválidos, grávidas, VIP, menores não acompanhados e animais domésticos; assegura reservas e prestação de serviços e informações complementares, tais como hotéis, aluguer de automóveis, *tours*, ligações por outros meios de transporte, etc.; desenvolve acções preventivas de *no-shows*; avisa passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; executa as funções de caixa e outras tarefas administrativas relacionadas com o seu serviço; pode executar as suas funções com os meios tecnológicos adequados.

*Agente de serviços comerciais.* — É o trabalhador que desempenha as funções correspondentes às das categorias profissionais de agente de passagens e reservas e de promotor de vendas.

*Agente de serviços operacionais.* — É o trabalhador que desempenha as funções correspondentes às das categorias profissionais de agente de passagens e reservas e de despachante de tráfego.

*Assistente de despacho de voo.* — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de despachante de voo.

*Auxiliar de manutenção.* — É o trabalhador que auxilia na inspecção, reparação e assistência aos sistemas mecânicos, hidráulicos, pneumáticos, eléctricos e electrónicos das aeronaves; pode também proceder, sob a orientação de um TMA, ao abastecimento de combustível; pode ainda auxiliar MET na execução das respectivas funções.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que geralmente efectua os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço de estafeta e ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras e outras similares; anuncia os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas, a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.

(a) *Chefe de agência (I e II).* — É o trabalhador que coordena, controla e chefia, em princípio em ligação com um chefe de divisão, os serviços de passagens e reservas das companhias; é responsável pela formação e reciclagem do pessoal dos seus serviços; pode ser incumbido de representar a companhia em contactos com agências, hotéis, outras companhias, etc. São sempre integrados no escalão I os chefes de agência que tenham sete ou mais trabalhadores sob sua orientação.

(a) *Chefe de comissariado.* — É o trabalhador que coordena, distribui, controla e dirige, hierárquica, administrativa e tecnicamente, a actividade de comissariado.

(a) *Chefe dos serviços de contabilidade (I e II).* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena os serviços de contabilidade, podendo executá-los; assessoria o representante ou chefe de divisão em questões de natureza contabilística e financeira. Poderá ser classificado no escalão I ou II, consoante o movimento contabilístico e financeiro dos serviços à sua responsabilidade seja ou não superior a 30 000 contos de média mensal aferida no ano civil anterior.

(a) *Chefe de despacho de voo.* — É o trabalhador que coordena, distribui, controla e dirige, hierárquica, administrativa e tecnicamente, a actividade de despacho de voo.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que planeia actividades e propõe medidas de gestão, em ligação com o representante e ou sede, dirigindo, coordenando e controlando outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de serviço e um ou mais chefes de secção; pode executar as tarefas mais responsáveis na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.

*Chefe de escala.* — É o trabalhador que coordena, controla e chefia, em princípio em ligação com o representante e ou sede, os serviços da escala do aeroporto.

*Chefe de operadores de placa.* — É o trabalhador que dirige, chefia e coordena o trabalho dos operadores de placa.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que coordena, controla e chefia, em princípio em ligação directa com o chefe de divisão, os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de secção; pode executar as tarefas mais responsáveis no âmbito da(s) áreas(s) que chefia.

*Chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra.* — É o TMA que, além de executar as funções específicas da sua categoria profissional, coordena, controla e dirige as secções de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, distribui, controla e dirige, hierárquica, administrativa e tecnicamente, a actividade de uma área funcional bem delimitada, executando tarefas da sua especialidade.

(a) *Chefe de tráfego.* — É o trabalhador que coordena, distribui, controla e dirige, hierárquica, administrativa e tecnicamente, a actividade de tráfego.

(a) *Chefe de turno.* — É o trabalhador que, desempenhando as funções correspondentes a qualquer das categorias profissionais dos níveis 4 a 8 do anexo II, excluindo o chefe de operadores de placa, tem como atribuição a responsabilidade de um turno.

*Despachante de comissário.* — É o trabalhador que prepara e ou zela pela qualidade e quantidade de bebidas, refeições e outros artigos de consumo destinados a passageiros e tripulações; requisita e zela pela correcta arrumação e transporte dos bens afectos à sua área de intervenção, verifica a sua correcta arrumação no avião, confere diariamente a entrada e saída desses bens; controla o uso de viaturas que lhe estão afectas, bem como o consumo de combustíveis nela utilizados; pode gerir os recursos financeiros da sua área de intervenção, prestando contas regularmente; pode negociar contratos de fornecimento do material com que trabalha; controla a qualidade da limpeza efectuada no avião.

*Despachante de tráfego.* — É o trabalhador que assiste passageiros e respectivas bagagens; recebe, trata e envia informação e documentos de tráfego; pode assegurar as tarefas respeitantes a perdidos e achados (bagagem); ocupa-se do despacho dos passageiros e respectiva bagagem; certifica-se do destino dos passageiros; compara o bilhete com a reserva efectuada, podendo fazê-lo com o auxílio dos meios tecnológicos adequados. Identifica convenientemente a bagagem e despacha-a para o seu destino; pode fazer a emissão e reemissão de documentos de transporte; pode preparar a folha de carga.

*Despachante de voo.* — É o técnico que, estando devidamente qualificado e habilitado, desempenha todas as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo, podendo ainda supervisioná-las e ou planeá-las com vista

a permitir a condução do mesmo dentro das normas internacionais de segurança estabelecidas pela ICAO e as internas de cada companhia.

*Director comercial.* — É o trabalhador que coordena, controla e chefia, em princípio em ligação directa com o representante ou o chefe de divisão, os serviços comerciais e de *marketing* da companhia.

(a) *Director de zona com escala (I e II).* — É o trabalhador que coordena, controla e chefia, em princípio em ligação com o representante, toda a actividade da companhia numa zona do País com escala fora de Lisboa. Será sempre classificado como director de zona I desde que tenha cinco ou mais trabalhadores sob a sua direcção.

*Empregado administrativo.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos administrativos que não estejam compreendidos no âmbito de outras categorias profissionais, podendo fazê-lo com os meios tecnológicos adequados.

*Júnior.* — É o trabalhador que executa as tarefas menos complexas da categoria profissional em que se enquadra.

*Mecânico de equipamento de terra (MET).* — É o trabalhador que executa a manutenção preventiva, conservação e reparação de veículos afectos ao serviço da companhia e de outro equipamento de terra, motorizado ou não, utilizado na assistência aos aviões.

*Motorista.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas para transporte de passageiros, tripulantes, bagagem, correio ou carga em serviço externo e outras operações inerentes ao mesmo transporte, excepto a manutenção da viatura, sem prejuízo de lhe competir zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder, de acordo com as normas internas da companhia, à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos, tomando as providências usuais.

(b) *Oficial.* — Designação genérica que, nomeadamente para efeito das densidades previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>, engloba as categorias profissionais previstas nos níveis 5 a 8 do antigo anexo II, à excepção do chefe de operadores de placa. Como categoria profissional, executa todos os trabalhos administrativos e comerciais ou funções técnicas e cujo conteúdo funcional não corresponda às categorias profissionais já definidas, integradas nos níveis 5 a 8 do antigo anexo II.

(c) *Oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos administrativos e comerciais ou funções técnicas cujo conteúdo funcional não corresponda a nenhuma das categorias profissionais definidas neste anexo.

*Operador de placa.* — É o trabalhador que procede à paletização de carga e ao carregamento e descarregamento de aviões, conforme as dimensões, peso, natureza e destino da mercadoria, fixando-a e protegendo-a; movimentada carga, bagagem e correio na área aeropor-

tuária; conduz *loaders*, escadas de passageiros, tractores e outras máquinas utilizadas para rebocar ou transportar carga e bagagem na área da placa, abastecendo-as de combustível; estes trabalhadores podem estar destacados para trabalhar com a bagagem junto do serviço de *check-in*.

*Operador de telecomunicações.* — É o trabalhador que envia e recebe mensagens, prestando assistência às companhias, na área das telecomunicações. Pode utilizar uma ou mais línguas estrangeiras; zela pelo bom funcionamento dos respectivos equipamentos.

*Praticante.* — É o trabalhador que executa as tarefas menos complexas da categoria profissional em que se enquadra.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que executa todas as acções conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes e clientes actuais e potenciais, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado.

*Supervisor.* — É o trabalhador que desempenha as funções correspondentes a qualquer das categorias profissionais dos grupos III, IV e V do anexo II e, segundo a organização interna de cada companhia, em princípio supervisiona um grupo de profissionais dentro da mesma secção.

*Técnico de manutenção de aeronaves (TMA) supervisor.* — É o trabalhador que desempenha as funções correspondentes à categoria profissional de TMA e, segundo a organização interna de cada companhia, em princípio coordena e supervisiona o trabalho de um grupo de TMA e ou MET.

*Técnico de manutenção de aeronaves (TMA) sénior.* — É o trabalhador que desempenha as funções correspondentes à categoria profissional de TMA, de acordo com as regras estabelecidas nos manuais de manutenção, e esteja responsabilizado pelas companhias a certificar, na caderneta técnica de bordo, a aeronavegabilidade do avião. Pode proceder ao abastecimento de combustível ou à supervisão e ou orientação do abastecimento de combustível.

*Técnico de manutenção de aeronaves (TMA).* — É o trabalhador que inspecciona, repara e assiste os sistemas mecânicos, hidráulicos, pneumáticos, eléctricos e electrónicos das aeronaves, de acordo com as regras estabelecidas nos manuais de manutenção. Pode proceder ao abastecimento de combustível ou à supervisão e ou orientação do abastecimento do combustível. Os TMA de 1.<sup>a</sup>, admitidos após a entrada em vigor deste ACT, poderão certificar, na caderneta de bordo, a aeronavegabilidade do avião.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função; recebe correio e encomendas.

*Trabalhador indiferenciado.* — É o trabalhador que executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática; pode auxiliar em trabalhos menos qualificados, inclusivamente na área de manutenção; tem a seu cargo serviços de limpeza e arrumação em oficinas e aviões.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.

Lisboa, 22 de Abril de 1996.

Pela Air France:

(Assinatura ilegível.)

Pela ALITALIA — Linee Aeree Italiane, SPA:

(Assinatura ilegível.)

Pela Balkan — Bulgarian Airlines:

(Assinatura ilegível.)

Pela British Airways:

(Assinatura ilegível.)

Pela El Al — Israel Airlines, Lda.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Iberia — Lineas Aereas de España:

(Assinatura ilegível.)

Pela KLM — Companhia Real Holandesa de Aviação:

(Assinatura ilegível.)

Pela LAM — Linhas Aéreas de Moçambique:

(Assinatura ilegível.)

Pela Deutsche Lufthansa, A. G.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Lufthansa — Cargo, A. G.:

(Assinatura ilegível.)

Pela RAM — Royal Air Maroc:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sabena — Belgian World Airlines:

(Assinatura ilegível.)

Pela SWISSAIR — S. A. Suíça de Navegação Aérea:

(Assinatura ilegível.)

Pela TAAG — Angola Airlines:

(Assinatura ilegível.)

Pela TACV — Transportes Aéreos de Cabo Verde, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TWA — Trans World Airlines, Inc.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TUNISAIR:

(Assinatura ilegível.)

Pela VARIG — Linhas Aéreas Brasileiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela VIASA — Venezolana Internacional de Aviacion, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Setembro de 1996.

Depositado em 12 de Setembro de 1996, a fl. 30 do livro n.º 8, com o n.º 377/96, 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 SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**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.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Trabalho em horário móvel**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — O período de descanso para refeição não será inferior a uma hora nem superior a três.

6 — Os trabalhadores receberão um subsídio de compensação de 800\$ por cada dia de trabalho em que o intervalo seja de três horas. A partir de 1 de Janeiro de 1997 o valor será actualizado para 850\$.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2300\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**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 2750\$.

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 235\$ 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 305\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 345\$ se for superior.

4 — .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**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:

- a) 6530\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 9460\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 13 110\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 1000\$.

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 no valor de 1150\$ o trabalhador que se encontre, durante a tomada da refeição, fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula.

7 — Terá direito a 1010\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- b) 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 645\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1150\$;
- d) À quantia de 220\$ 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 1150\$.

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 estipuladas neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 1165\$ 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 empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) A 13 000\$ por cada dia de viagem;
- b) A 11 000\$ 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 — .....

## 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 ..... Secretário de direcção A .....	100 500\$00
II	Chefe de equipa ..... Chefe de estação I ..... Encarregado de armazém ..... Escriturário principal ..... Oficial principal (metalúrgico e electricista) Recepcionista ou atendedor de oficinas ... Técnico de electrónica .....	94 200\$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) .....	90 600\$00
IV	Encarregado de garagens I .....	87 100\$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) .....	83 050\$00
VI	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) .....	78 700\$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 .....	75 050\$00
VIII	Abastecedor de carburantes ..... Lavador ..... Lavandeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ..... Servente .....	71 350\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano .....	66 550\$00
	Contínuo de 20 anos .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Praticante metalúrgico do 2.º ano .....	
	Servente de limpeza .....	
X	Ajudante de electricista do 1.º ano .....	60 850\$00
	Contínuo de 19 anos .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano .....	
XI	Contínuo de 18 anos .....	54 500\$00
XII	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano .....	50 150\$00
XIII	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano .....	43 900\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2.º ano .....	43 250\$00
	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano .....	
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	42 750\$00
	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano .....	

(a) Abrange as categorias profissionais de: bate-chapas, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.  
(b) Abrange as categorias profissionais de: pedreiro e pintor.

Lisboa, 22 de Agosto de 1996.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes.:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 5 de Setembro de 1996.

Depositado em 12 de Setembro de 1996, a fl. 30 do livro n.º 8, com o n.º 375/96, 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.<sup>a</sup>

##### 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.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário móvel

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — O período de descanso para refeição não será inferior a uma hora nem superior a três.

6 — Os trabalhadores receberão um subsídio de compensação de 800\$ por cada dia de trabalho em que o intervalo seja de três horas. A partir de 1 de Janeiro de 1997 o valor será actualizado para 850\$.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2300\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### 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 2750\$.

- 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 235\$ 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 305\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 345\$ se for superior.

- 4 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### 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:

- a) 6530\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 9460\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;

c) 13 110\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 1000\$.

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 no valor de 1150\$ o trabalhador que se encontre, durante a tomada da refeição, fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula.

7 — Terá direito a 1010\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e no último parágrafo do n.º 4;
- Não tenha tido intervalo, com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- À quantia de 645\$ diários como subsídio de deslocação;
- Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o ini-

ciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1150\$;

d) À quantia de 220\$ 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 1150\$.

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 estipuladas neste AE, têm direito:

- Ao valor de 1165\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- A 13 000\$ por cada dia de viagem;
- A 11 000\$ 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 — .....

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Grupo	Categoria	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II .....	100 500\$00
	Chefe de fiscais A .....	
	Chefe de movimento A .....	
	Chefe de secção A .....	
	Encarregado electricista A .....	
	Encarregado metalúrgico A .....	
	Monitor A .....	
Secretário de direcção A .....		
II	Chefe de equipa .....	94 200\$00
	Chefe de estação I .....	
	Encarregado de armazém .....	

Grupo	Categoria	Remuneração mínima mensal
II	Escriturário principal ..... Oficial principal (metalúrgico e electricista) ..... Recepcionista ou atendedor de oficinas ... Técnico de electrónica .....	94 200\$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) .....	90 600\$00
IV	Encarregado de garagens I .....	87 100\$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) .....	83 050\$00
VI	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) .....	78 700\$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 .....	75 050\$00
VIII	Abastecedor de carburantes ..... Lavador ..... Lavandeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operário não especializado ..... Servente .....	71 350\$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 .....	66 550\$00
X	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo de 19 anos ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano .....	60 850\$00

Grupo	Categoria	Remuneração mínima mensal
XI	Contínuo de 18 anos .....	54 500\$00
XII	Aprendiz metalúrgico do 4. <sup>o</sup> ano .....	50 150\$00
XIII	Aprendiz metalúrgico do 3. <sup>o</sup> ano .....	43 900\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano .....	43 250\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano .....	42 750\$00

(a) Abrange as categorias profissionais de: bate-chapas, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis ou máquinas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(b) Abrange as categorias profissionais de: pedreiro e pintor.

Lisboa, 30 de Agosto de 1996.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do seguinte Sindicato seu filiadao:

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

Lisboa, 22 de Agosto de 1996. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Setembro de 1996.

Depositado em 13 de Setembro de 1996, a fl. 31 do livro n.º 8, com o n.º 380/96, 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 SIQ-TER — 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.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 6530\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 9460\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 13 110\$ 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 2300\$, 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, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 1000\$.

- 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 870\$.

- 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 1910\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) .....

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

## 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 .....	305 100\$00
2	Economista 5 ..... Engenheiro 5 ..... Jurista 5 ..... Profissional de engenharia 5 ..... Técnico/licenciado/bacharel 5 .....	275 850\$00
3	Analista C ..... Economista 4 C ..... Engenheiro 4 C ..... Jurista 4 C ..... Profissional de engenharia 4 C ..... Técnico/licenciado/bacharel 4 C .....	253 500\$00
4	Analista B ..... Chefe de CPD C ..... Economista 4 B ..... Engenheiro 4 B ..... Jurista 4 B ..... Profissional de engenharia 4 B .....	234 750\$00
5	Analista A ..... Chefe de CPD B ..... Economista 4 A e 3 C ..... Engenheiro 4 A e 3 C ..... Jurista 4 A e 3 C ..... Profissional de engenharia 4 A e 3 C ..... Técnico/licenciado/bacharel 4 A e 3 C .....	216 900\$00
6	Analista programador C ..... Chefe de CPD A ..... Economista 3 B ..... Engenheiro 3 B ..... Jurista 3 B ..... Profissional de engenharia 3 B ..... Técnico/licenciado/bacharel 3 B .....	193 600\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
7	Analista programador B ..... Chefe de serviços C ..... Economista 3 A e 2 C ..... Engenheiro 3 A e 2 C ..... Jurista 3 A e 2 C ..... Profissional de engenharia 3 A e 2 C ..... Técnico/licenciado/bacharel 3 A e 2 C ...	174 850\$00
8	Analista programador A ..... Chefe de serviços B ..... Economista 2 B ..... Engenheiro 2 B ..... Jurista 2 B ..... Profissional de engenharia 2 B ..... Técnico/licenciado/bacharel 2 B .....	155 700\$00
9	Chefe de oficina C ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de zona de movimento C ..... Economista 2 A ..... Engenheiro 2 A ..... Jurista 2 A ..... Profissional de engenharia 2 A ..... Programador C ..... Técnico/licenciado/bacharel 2 A ..... Técnico auxiliar C .....	140 600\$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 ..... Secretário de direcção C ..... Técnico/licenciado/bacharel 1 ..... Técnico auxiliar B .....	124 900\$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 .....	112 600\$00

Lisboa, 30 de Agosto de 1996.

Pela Rodoviária de Lisboa, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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 seguinte Sindicato seu filiado:

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

Lisboa, 22 de Agosto de 1996. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Setembro de 1996.

Depositado em 13 de Setembro de 1996, a fl. 31 do livro n.º 8, com o n.º 381/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

Revisão do AE celebrado entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1990:

#### Alteração salarial e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 2170\$, até ao máximo de oito.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 1260\$.

2 — (Sem alteração.)

### ANEXO II

#### Enquadramento salarial

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14 .....	482 100\$00
13 .....	416 400\$00
12 .....	346 100\$00
11 .....	310 000\$00
10 .....	269 500\$00
9 .....	191 900\$00
8 .....	171 200\$00
7 .....	152 800\$00
6 .....	143 800\$00
5 .....	135 900\$00
4 .....	128 300\$00
3 .....	120 600\$00
2 .....	113 400\$00
1 .....	107 100\$00

## ANEXO V

### Regulamento de deslocações em serviço

- 1 — *(Sem alteração.)*
- 2 — *(Sem alteração.)*
- 3 — *(Sem alteração.)*
- 4 — .....
- 4.1 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.1 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.1 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:
  - a) 11 260\$ — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);
  - b) 27 890\$ ou o equivalente em USdólares ou em libras — deslocações ao estrangeiro;
  - c) *(Sem alteração.)*
  - d) *(Sem alteração.)*
  - e) *(Eliminada.)*
  - f) *(Sem alteração.)*
  - g) *(Sem alteração.)*
  - h) *(Sem alteração.)*
  - i) *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.2 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.3 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.4 — *(Sem alteração.)*
- 4.2 — *(Sem alteração.)*
- 5 — *(Sem alteração.)*
- 6 — *(Sem alteração.)*
- 7 — *(Sem alteração.)*

Lisboa, 2 de Agosto de 1996.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

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

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

Lisboa, 18 de Junho de 1996. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis)*

Entrado em 11 de Setembro de 1996.

Depositado em 12 de Setembro de 1996, a fl. 30 do livro n.º 8, com o n.º 379/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas — Alteração salarial e outras.

Revisão do AE celebrado entre a TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1990.

### Alteração salarial e cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de 2170\$, até ao máximo de oito.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de 1260\$.

2 — *(Sem alteração.)*

## ANEXO II

### Enquadramento salarial

#### Tabela de remunerações base mensais

Nível	Importância
14 .....	482 100\$00
13 .....	416 400\$00
12 .....	346 100\$00
11 .....	310 000\$00
10 .....	269 500\$00
9 .....	191 900\$00
8 .....	171 200\$00
7 .....	152 800\$00
6 .....	143 800\$00
5 .....	135 900\$00
4 .....	128 300\$00
3 .....	120 600\$00
2 .....	113 400\$00
1 .....	107 100\$00

## ANEXO V

### Regulamento de deslocações em serviço

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*



- 4 — .....
- 4.1 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.1 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.1 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:
- a) 11 260\$ — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);
  - b) 27 890\$ ou o equivalente em USdólares ou em libras — deslocações ao estrangeiro;
  - c) *(Sem alteração.)*
  - d) *(Sem alteração.)*
  - e) *(Eliminada.)*
  - f) *(Sem alteração.)*
  - g) *(Sem alteração.)*
  - h) *(Sem alteração.)*
  - i) *(Sem alteração.)*

- 4.1.2.2 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.3 — *(Sem alteração.)*
- 4.1.2.4 — *(Sem alteração.)*
- 4.2 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

Lisboa, 2 de Agosto de 1996.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 11 de Setembro de 1996.

Depositado em 12 de Setembro de 1996, a fl. 30 do livro n.º 8, com o n.º 378/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

