



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

Conselho Económico e Social	...
Regulamentação do trabalho	4036
Organizações do trabalho	4122
Informação sobre trabalho e emprego	...

N.º	Vol.	Pág.	2008
38	75	4033-4126	15 Out

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras . . . . .	4036
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal . . . . .	4037
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) . . . . .	4038
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . .	4039
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins . . . . .	4040
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro . . . . .	4041
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e respectivas alterações entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes . . . . .	4042
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	4043
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	4044
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas . . . . .	4045
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas) . . . . .	4046
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) . . . . .	4047
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a	

mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros . . . . .	4049
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins . . . . .	4050
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . .	4051
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro . . . . .	4052
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SIND-CES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) . . . . .	4054
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	4055
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços. . . . .	4056
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do AE entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro. . . . .	4058

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Alteração salarial e outras. . . . .	4059
— CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras. . . . .	4062
— AE entre a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto . . . . .	4063
— AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão global. . . . .	4094

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

...

#### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Direcção:

...

#### Associações de empregadores:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Direcção:

— APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas — Eleição em 19 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2010) . . . . .	4122
— AIM — Associação dos Industriais de Moagem — Eleição em 19 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2010) . . . . .	4123

— APCC — Associação Portuguesa de Contact Centers — Eleição do conselho directivo realizada em 27 de Maio de 2008, para o biénio de 2008-2009. . . . . 4123

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Substituição. . . . . 4123

— Comissão de Trabalhadores da MACVILA — Indústria de Confecções, S. A. — Eleição em 15 de Setembro de 2008 para o mandato de dois anos . . . . . 4124

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

I — Convocatórias:

— *Laboratório EDOL, Produtos Farmacêuticos, S. A.* . . . . . 4124

II — Eleição de Representantes:

— SKELT — Metalomecânica, S. A. — Eleição em 17 de Setembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008 . . . . . 4124

— PREH — Portugal, L.<sup>da</sup> — Eleição em 10 de Setembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008. . . . . 4125

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

**SIGLAS**

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



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— *Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Santarém, Portalegre, Castelo Branco, Leiria e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dediquem à indústria de lacticínios, considerando-se como tal a produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou derivados do leite e a produção de bebidas refrescantes à base de leite

e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão, por ter havido alteração do número de níveis salariais. No entanto foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem 2641 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, os subsídios de almoço ou jantar, em 9,6%, de pequeno-almoço, em 7,5% e de ceia, em 10%, devidos em caso de deslocação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível 1 da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão

para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção. No entanto, as compensações previstas no anexo III não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do continente integrados na área da convenção.

Foi publicado aviso à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual deduziram oposição uma engenheira alimentar, Micaela Proença, e a empresa Lacticínios Progresso do Mileu, L.<sup>da</sup>

A primeira invoca discordância com as diferenciações das categorias profissionais previstas na convenção e critica a inexistência de outras categorias que considera necessárias aos diferentes sectores da indústria de lacticínios e a não exigência de habilitações académicas adequadas às funções exercidas em determinadas áreas da produção. A segunda, invoca uma desadequação genérica das regras constantes da convenção face às necessidades de um processo produtivo especialmente dirigido à produção dos queijos regionais, de maior valor acrescentado, fabricados por pequenos e médios produtores.

Considerando que as oposições se limitam a criticar de forma genérica a estrutura da convenção colectiva de trabalho, não invocando, nomeadamente a segunda, motivos de ordem económica, e que a sede própria para o estabelecimento de condições de trabalho adequadas à realidade do sector de actividade é a negociação colectiva, não se acolhem as referidas oposições.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, são estendidas nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila

Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Santarém, Portalegre, Castelo Branco e Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados no sindicato outorgante.

2 — A retribuição do nível I da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de cordoaria, redes, espumas e sacaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram. As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores do sector de actividade da convenção não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 2292, dos quais 911 (42,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 257 (12 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. É nas empresas com mais de 200 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de cordoaria, redes, espumas e sacaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos representados pela federação outorgante.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 27, de 8 de Maio e 22 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 657, dos quais 448 (68,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 53 (8,1 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6 % às das convenções. São as empresas dos escalões entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de alimentação e assiduidade, com um acréscimo de 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão

e que a mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica às das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17 e 27, de 8 de Maio e 22 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam actividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 30 970, dos quais 3510 (11,3%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 169 (5,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. São as empresas do escalão de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o regime especial de deslocações, entre 3,3% e 6,7%, o abono para falhas, em 2,9%, e o subsídio de refeição, em 3,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para os valores das cláusulas

relativas ao abono para falhas e ao subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, na sequência do qual a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas. Esta federação deduziu oposição. A oponente, invocando a existência de regulamentação específica e de um processo negocial em curso, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito do presente regulamento. Em consequência desta oposição e tendo em consideração que, por um lado, assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e, por outro, que o regulamento de extensão só pode ser emitido na falta de instrumentos de regulamentação colectiva negociais, de acordo com o artigo 3.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão pretendida.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores do abono para falhas e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 17, de 8 de Abril e 8 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos de 2006 e 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 117, dos quais 49 (41,9%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 18 (15,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. São as empresas do escalão até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de jantar, devido pela prestação de trabalho nocturno, em 1,5%, e o abono para deslocações, em 1,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as



mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se, também, incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 25.a, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções se apliquem nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do território do continente nelas previstos.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 17, de 8 de Abril e 8 de Maio de 2008, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre e Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 25.a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APROSE requereu a extensão das alterações referidas «nos termos e para os efeitos estabelecidos nos artigos 573.º e seguintes» do Código do Trabalho.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e residual, são cerca de 1204, dos quais 724 (60,1 %) auferem retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção, sendo que 504 (41,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,7 %.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à da convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de

aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de mediação de seguros e ou resseguros e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e respectivas alterações entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, abrangem as relações de

trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

A ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas do sector do ensino de condução automóvel não representadas pela ANIECA e, por outro, a todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nela previstas não representadas pela associação sindical outorgante.

A convenção de 2008 alterou parcialmente o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, cuja extensão não foi solicitada pelos interessados, pelo que o mesmo é incluído na presente extensão quanto às disposições em vigor.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, já que os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2005, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 2530 trabalhadores a tempo completo.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias como o subsídio de refeição em 3,1 %, as diuturnidades em 2,6 %, o abono de falhas em 2,5 % e algumas ajudas de custo entre 2,8 % e 3,1 %. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

A retribuição do nível 12 da tabela salarial da convenção de 2008 é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, a actividade de ensino de condução automóvel é, também, regulada por outras convenções colectivas celebradas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Atendendo a que a convenção de 2006 regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção de 2008.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições em vigor do contrato colectivo de trabalho entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução.

3 — A retribuição do nível 12 da tabela salarial da convenção de 2008 apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário da convenção de 2008 produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

A associação sindical subscritora requereu a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção prossigam as actividades abrangidas e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 2447 dos quais 1540 (62,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 871 (35,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção entre 6 % e 8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de capatazaria, em 2,5 %, subsídio de refeição, em 7,1 %, diuturnidades, em

3,9 %, a compensação por utilização de viatura própria nas deslocações, em 5,7 % e o subsídio para despesas de alimentação em pequenas deslocações entre 3,6 % e 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo a que as alterações da convenção regulam outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as despesas de deslocação previstas nas alíneas a) e c) do anexo III são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, são estendidas, no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas nas alíneas a) e c) do anexo III produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, excepto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém, e concelhos de Vila Real e Grândola, se dediquem à actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A associação sindical signatária solicitou a extensão das alterações da referida convenção às empresas não filiadas na confederação de empregadores outorgante que

na área da convenção se dediquem à mesma actividade, bem como aos respectivos trabalhadores não representados pela associação sindical signatária.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da sua extensão, em virtude de a primeira convenção entre os outorgantes ter sido publicada em 2007 e o apuramento dos quadros de pessoal relativo a este ano ainda não estar disponível.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário como as diuturnidades, em 3,8 %, o subsídio de almoço, em 3,2 %, o subsídio de capatazaria, em 3,7 %, e as compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações, entre 3,5 % e 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

No mesmo âmbito de actividade existe outra convenção colectiva de trabalho entre a mesma confederação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, também objecto de extensão, pelo que, a exemplo do sucedido com a extensão da convenção anterior, são excluídos da presente extensão os trabalhadores filiados neste Sindicato.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de alimentação em pequenas deslocações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 48.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Faro, Guarda, Porto, Setúbal,

com excepção do concelho de Grândola, Viana do Castelo, Vila Real, com excepção do concelho de Vila Real, e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de produção agrícola, pecuária e florestal, excepto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados no SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 2 da cláusula 48.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores filiados no sindicato outorgante e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado) são 2583, dos quais 1374 (53,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 827 (32 %) auferem retribuições inferiores em mais de 4,1 % às fixadas pela convenção. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas retroactividades idênticas à da convenção.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sin-

dicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades de silvicultura e exploração florestal, de serviços relacionados com a agricultura, a silvicultura e a exploração florestal, de comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, de comércio por grosso de madeiras em bruto e de produtos derivados e de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exerçam as actividades mencionadas na alínea anterior, filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical signatária.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, nos termos previstos na convenção.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas).**

Nos termos e para efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 785 dos quais 323 (41,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 38 (4,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,5 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,4 %, o subsídio de alimentação, em 2,9 % e as prestações dos trabalhadores em caso de deslocação entre 3,1 % e 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortifrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas no território do continente:

*a*) Às relações de trabalho entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícola, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

*b*) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabelas salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).**

Nos termos e para efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Proce-



dimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão das alterações aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações indicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 994, dos quais 170 (17,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 107 (10,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,6 %. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição devido no caso de prestação de trabalho suplementar, em 2,7 %, o abono para falhas, em 2,5 %, a comparticipação nas despesas de deslocação em 3,6 % e 3,3 % e o subsídio de alimentação em 4,9 % e 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as

mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas deslocações», são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que exerçam a actividade de fabricantes de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 5 da cláusula 64.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.



**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho e de 8 de Agosto, ambos de 2008, o primeiro com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e o CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho e de 8 de Agosto, ambos de 2008, o primeiro com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores proprietários de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendi-

zes, são 946, dos quais 184 (19,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 91 (9,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,7 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, as diuturnidades e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 2,6 % e 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas abrange as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ — Sindicato Democrático da

Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e o CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25 e 29, de 8 de Julho e de 8 de Agosto, ambos de 2008, o primeiro com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que na área e âmbito da convenção exerçam a mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de praticantes e aprendizes, são cerca de 887, dos quais 417 (47 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 197 (22,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de refeição em 25,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o valor do subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos

Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2008, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição, produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade, podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 35, de 22 de Setembro de 2008, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Tra-

balho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 35, de 22 de Setembro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas e a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 12 564, dos quais 5955 (47,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1568 (12,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores e com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, em 5,3 % e os subsídios conferidos para deslocações entre 5,8 % e 13,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2008, e 35, de 22 de Setembro de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e venda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Setúbal, se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade do comércio e serviços no distrito de Setúbal.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio verificado nas tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 8247, dos quais 5276 (64 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 2599 (31,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de natureza pecuniária, como o abono para falhas, em 5,3 % e algumas ajudas de custo nas deslocações em 2,5 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas pres-

tações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange a actividade de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta actividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam ao distrito de Setúbal, a presente extensão abrange apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que, entretanto, foi revogado pela lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade igual à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>, indexadas à tabela salarial, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, são estendidas, no distrito de Setúbal:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção, com excepção dos empregadores que se dedicam à actividade de serviços pessoais de penteado e estética e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das duas convenções requereram a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, filiados nos sindicatos outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 205, dos quais 139 (67,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 48 (23,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3 %. São as

empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e prestações em espécie, todas com acréscimos de 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, que outorga outra convenção para a mesma actividade, igualmente objecto de extensão, pelo que, no referido concelho, a extensão só se aplicará aos empregadores filiados na Associação Comercial de Aveiro.

As extensões anteriores destas convenções não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e de 8 de Agosto de 2008, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das alterações da convenção requereram a sua extensão aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na área da convenção exerçam as actividades abrangidas e aos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente por as retribuições convencionais a considerar não permitirem o cálculo dos acréscimos verificados. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, verificou-se que no sector abrangido pelas convenções existem 10 524 trabalhadores a tempo completo.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas e o prémio de conhecimento de línguas, em 3,9 %, o valor pecuniário da alimentação, entre 2,4 % e 12,9 %, e as retribuições mínimas de extras, entre 2,5 % e 3,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições do nível I dos grupos A, B e C da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retri-



buição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, pela Associação da Hotelaria de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCI-PA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e nos concelhos de Mação e Ourém do distrito de Santarém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de hotelaria e restauração abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria de Portugal, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria.

3 — As retribuições do nível 1 dos grupos A, B e C da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de



2008, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas convenções.

A estrutura das tabelas salariais das convenções foi alterada, impossibilitando a avaliação de impacte da extensão. Contudo, sabe-se que existem no sector 38 807 trabalhadores a tempo completo. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor pecuniário da alimentação, entre 2,1 % e 14,6 %, as diuturnidades, em 3,3 %, e o prémio de conhecimento de línguas, em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis 1 dos grupos A, B e C da tabela salarial das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área das convenções, as actividades abrangidas são, também, reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, nomeadamente as celebradas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela Associação de Hotelaria de Portugal, pela ACIP — Associação do Comércio e Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e pela ARNICA — Associação Regional do Norte da Indústria e Comércio Alimentar, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Por outro lado, a associação de empregadores outorgante assume a continuidade associativa da União

das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte de Portugal, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008. Assim, e a exemplo das extensões anteriores das convenções colectivas de trabalho celebradas pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e das extensões dos CCT UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal de 2006 e 2007, as convenções são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e das cláusulas de conteúdo pecuniário idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a APHORT — Associa-

ção Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas:

a) Nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na AHP — Associação de Hotelaria de Portugal e na HR-CENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos níveis 1 dos grupos A, B e C da tabela salarial das convenções apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de seis.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do AE entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Pro-

cedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Setembro de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

As alterações do acordo de empresa entre a Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.ª, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, abrangem as relações de trabalho entre a empresa outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais que as subscreveram.

Os outorgantes da convenção solicitaram a sua extensão a todos os empregadores que prossigam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas mesmas associações sindicais.

A actividade prosseguida pela empresa outorgante é a de agente aduaneiro e similar de apoio ao transporte. Não existe associação de empregadores que represente esta actividade, pelo que as convenções anteriores, entre a referida empresa e as mesmas associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2000, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006, foram objecto de extensão a todo o sector de actividade, com exclusão das empresas que outorguem convenções próprias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

O número de trabalhadores a tempo completo considerado no estudo, com exclusão dos trabalhadores da empresa outorgante e de outra empresa outorgante de outra convenção e dos trabalhadores aduaneiros classificados como praticante e do residual (que inclui o ignorado) é de 680, sendo que 263 (38,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Exclui-se, ainda, da extensão o n.º 3 da cláusula 6.ª por estabelecer um crédito de horas mensal dos membros da comissão de trabalhadores superior ao previsto na lei.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empre-

sas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

Assim, não existindo associação de empregadores representativa da actividade abrangida, considerando a existência de outro acordo de empresa aplicável no mesmo sector de actividade, verificando-se identidade ou semelhança económica ou social entre as relações de trabalho abrangidas pela convenção e as destinatárias da extensão e existindo circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelos n.º 2 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre as empresas que exerçam a actividade no sector dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, não outorgantes de qualquer convenção colectiva de trabalho e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre a empresa outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas e o n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e demais outorgantes sindicais e aplica-se, em todo o território nacional, às empresas que prestem serviços nas actividades contidas na CAE 74120.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor nos termos da lei, ou seja, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório vigoram entre:

Tabela A — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007;

Tabela B — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação, por cada dia completo de trabalho efectivo, no valor de:

a) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2007 — €5,60;

b) Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008 — €5,98.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

## Disposição final

As matérias não alteradas mantêm-se em vigor nos termos constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004 — Alteração salarial e outras e texto consolidado, com as alterações constantes do *Boletim Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27 de 22 de Julho de 2006.

## ANEXO II

## Tabelas salariais

(Em euros)

Nível	Categoria	A	B
		(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)	(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)
1	Analista de informática . . . . . Contabilista . . . . . Técnico oficial de contas . . . . . Director de serviços . . . . .	1 018	1 044
2	Chefe de serviços . . . . . Inspector administrativo . . . . . Programador de informática . . . . . Secretário-geral . . . . . Tesoureiro . . . . .	926	950
3	Chefe de secção . . . . . Técnico de contabilidade principal . . . . .	785	805
4	Analista de funções . . . . . Planeador de informática de 1.ª . . . . . Secretário de direcção . . . . . Técnico de contabilidade de 1.ª . . . . . Técnico administrativo . . . . .	725	744
5	Caixa . . . . . Recepcionista-secretariado . . . . . Técnico de serviços externos . . . . . Planeador de informática de 2.ª . . . . . Técnico de contabilidade de 2.ª . . . . . Assistente administrativo . . . . .	665	682
6-A	Cobrador de 1.ª . . . . . Controlador de informática de 1.ª . . . . . Operador de computador de 2.ª . . . . . Recepcionista de 1.ª . . . . . Assistente administrativo II . . . . .	592	607
6-B	Estagiário (planeador de informática) . . . . . Recepcionista — secretariado (estagiário) . . . . . Técnico de contabilidade (estagiário) . . . . .	586	601
7	Cobrador de 2.ª . . . . . Controlador de informática de 2.ª . . . . . Recepcionista de 2.ª . . . . . Telefonista de 1.ª . . . . . Assistente administrativo III . . . . .	544	558

(Em euros)

Nível	Categoria	A	B
		(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)	(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)
8-A	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	485	498
8-B	Estagiário do 2.º ano (escriturário) ..... Estagiário (controlador de informática) ..... Estagiário (repcionista) ..... Estagiário (operador de registo de dados) .....	471	483
9-A	Continuo de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	458	470
9-B	Estagiário do 1.º ano (escriturário) .....	448	460
10	Trabalhador de limpeza .....	440	452
11	Paquete até 17 anos .....	330	339

Porto, 27 de Junho de 2008.

Pela APECA — Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

*Joaquim Fernando Santos*, presidente e mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

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

*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

#### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 27 de Junho de 2008. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 3 de Outubro de 2008, a fl. 24 do livro n.º 11, com o n.º 260/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552 e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

**Cláusula 2.ª**

**Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência e revisão**

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2008.

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferências e deslocações**

**Cláusula 24.ª**

**Deslocações**

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 2 o trabalhador terá direito além da retribuição normal:

*a*) A um subsídio de €3,10 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 — €12;

Alojamento com pequeno-almoço — €45,80.

**CAPÍTULO VI**

**Da retribuição**

**Cláusula 25.ª**

**Tabela de remunerações**

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €25,50 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções 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 €41,50 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de €38.

**Cláusula 26.ª**

**Serviços de urgência**

2 — Sempre que um 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 €34,80, €35,70 e €36,50, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

**Cláusula 27.ª**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €14 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.ª**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 81.ª**

**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consoli-

dado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2005.

## ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I-A	Director(a) técnico(a) . . . . .	1 033
I-B	Técnico(a) superior de laboratório especialista . . . . .	998
I-C	Técnico(a) superior de laboratório . . . . .	928
I-D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos . . . . .	862
II	Chefe de secção . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) . . . . . Técnico(a) de contabilidade . . . . .	755
III	Primeiro-escriturário(a) . . . . . Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) . . . . . Técnico de análises clínicas (sem curso)	678
IV	Assistente de consultório com mais de três anos . . . . . Massagista . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Segundo-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos . . . . .	580
V	Assistente de consultório até três anos . . . . . Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos . . . . . Terceiro-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos . . . . .	508
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos . . . . . Contínuo(a) . . . . . Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos . . . . . Empregado de serviços externos . . . . .	476
VII	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	450

Lisboa, 6 de Agosto de 2008.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Francisco Fernando Gomes Faria*, mandatário.

*Ana Maria Saraiva Rocha Beirão*, mandatária.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório, e Serviços/SINDCES/UGT:

*Vítor Manuel Sousa Melo Boal*, mandatário.

Depositado em 3 de Outubro de 2008, no livro n.º 11, com o n.º 259/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se no distrito do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga, por um lado, a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., adiante designada por S2M, empregadora ou empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 40 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

###### Área

O presente AE aplica-se no distrito do Porto.

##### Cláusula 3.ª

###### Vigência e revisão

1 — O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até ao termo da data da actual concessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Março de 2009.

3 — Caso a empresa, após essa data e a realização de novo concurso público, continue a realizar a manutenção do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE renovar-se-á, automática e sucessivamente,

por períodos de três anos, contados desde esse momento e até ao termo da concessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2 — As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3 — Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4 — Os candidatos antes de serem admitidos realizarão exames médicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do posto de trabalho

1 — O preenchimento de postos de trabalho far-se-á, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — No acto da admissão, a empresa informará o trabalhador, por documento escrito, com a designação da

categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal de trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições.

2 — No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa entregará ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

## SECÇÃO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — A promoção dos trabalhadores será feita de acordo com o regulamento de carreiras que constitui o anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Funções não compreendidas no objecto do contrato

O trabalhador está adstrito ao exercício das funções objecto do contrato de trabalho não podendo deixar de coincidir com aquelas que foram contratadas, excepto se, em cada momento, o trabalhador der acordo expresso à sua alteração.

## SECÇÃO III

### Período experimental

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de técnico de manutenção;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

## CAPÍTULO III

### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

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



b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Ministério do Trabalho;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da empregadora

A empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;

c) Realizar a sua função com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

#### CAPÍTULO IV

##### Formação profissional

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — A empregadora deve garantir um número mínimo de quarenta horas anuais de formação a cada trabalhador.

3 — A empregadora deve elaborar, em cada ano, planos de formação.

4 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5 — A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6 — Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7 — A empresa submeterá o plano e o relatório anual a parecer prévio dos delegados sindicais e, na sua falta, ao parecer do sindicato.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — O procedimento disciplinar deve ser concluído no prazo de 90 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa ou no prazo de 120 dias se o mesmo tiver sido iniciado com inquérito prévio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

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

2 — A empregadora, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixos;
- Turnos;
- Escalas.

3 — Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0 horas de domingo e termo às 24 horas de sábado.

4 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Horário fixo**

No regime de horário fixo, a duração do trabalho é de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho em horário de turnos**

1 — Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de quarenta horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2 — Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno será efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4 — Os horários de trabalho por turnos deverão ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8 — Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deverá informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9 — A empregadora que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Horário em regime de escala**

1 — Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3 — A empresa comunicará semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4 — Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência devida, a empresa deve contactar o trabalhador para o informar. Caso o trabalhador não seja contactado, deve o mesmo contactar a empresa para se informar sobre o serviço para o qual está escalado.

5 — Na escala de serviço deve estar indicado o local e a hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de escala é, em termos médios, de

quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de 5 dias.

2 — O período de referência é de 12 semanas.

3 — Em cada semana, os trabalhadores poderão trabalhar até quarenta e três horas, num máximo de até nove horas diárias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de prevenção domiciliária**

1 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às 8 horas do dia seguinte. Aos fins-de-semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às 8 horas da segunda-feira seguinte.

4 — Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

5 — O tempo de trabalho efectivo é contado a partir do momento em que o trabalhador entra nas instalações da empresa, cedidas pela Metro do Porto, S. A., e termina com o abandono das mesmas.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Organização do horário de trabalho**

Na organização do horário de trabalho a empresa assegurará:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haverá sempre um descanso diário de doze horas;

b) Que o período de trabalho terá um descanso no mínimo de quarenta e cinco minutos e no máximo de uma hora e trinta minutos de intervalo ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas;

c) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho mediará o período mínimo de dois dias de descanso acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de onze horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores em regime de turnos e escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal e a um descanso complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3 — Em cada semana, o primeiro dia de descanso será considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso semanal complementar.

4 — Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos e escalas

1 — O gozo dos dias de descanso semanal terá lugar de forma consecutiva.

2 — Não se observará o disposto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se terá que garantir o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores iniciarão, sempre que possível, a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO IX

### Feriados, férias e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;

Corpo de Deus (Festa Móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontra situado o estabelecimento (Senhor de Matosinhos).

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Gozo de feriados e dias festivos**

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos será garantido o respectivo gozo de forma rotativa.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Férias — Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2 — O trabalhador não pode renunciar total ou parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos.

3 — A retribuição e o subsídio de férias terão o valor correspondente a 23 dias de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — Em cada ano, a S2M organizará o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 1 de Maio e o dia 31 de Outubro de cada ano.

2 — O trabalhador poderá gozar os 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis de férias, fora do período referido no n.º 1, solicitando para o efeito a marcação à empresa, que poderá dar ou não o seu acordo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

2 — Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

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

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora, se tal não acontecer, no prazo de vinte e quatro horas, caberá a esta fazê-lo desde que não tenha tido com o médico qualquer vínculo contratual anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

Caso a empregadora obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Noção de faltas**

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

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

3 — Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Tipo de faltas**

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, num total de cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de parentes ou afins em 1.º grau, num total de cinco dias consecutivos;

d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral num total de dois dias consecutivos;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas não previstas no número anterior são consideradas injustificadas.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea h) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas j) e k) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> poderão ou não implicar perda de retribuição, de acordo com a classificação feita pela empresa.

## CAPÍTULO X

**Retribuição**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Retribuição**

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3 — O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

sendo:

*RM* igual à retribuição base e diuturnidades;

*N* igual ao período normal semanal de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa todos os trabalhadores têm direito a vencer diuturnidades de cinco em cinco anos, sem limite.

2 — O valor da diuturnidade será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada à actualização da retribuição base.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,50 por cada dia efectivo de trabalho.

2 — As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Subsídio de horário variável e regular**

1 — A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável e regular será atribuído um subsídio no valor mensal de €100.

2 — O subsídio de horário variável e regular será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Anualmente, o subsídio de horário variável e regular será actualizado de acordo com a mesma percentagem aplicada na actualização da retribuição base.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção domiciliária**

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária terão direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;
- b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar será remunerado com o acréscimo de 150 %.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia feriado**

O trabalho prestado em dia feriado será remunerado da seguinte forma:

- a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado — aumento de 1,25 %;
- b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado — acréscimo de 150 %.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Prémios de função**

Aos trabalhadores serão atribuídos os prémios de função que constam do anexo III, nos termos e condições aí definidos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Prémio de avaliação e desempenho**

A todos os trabalhadores será atribuído um prémio de avaliação e desempenho nos termos do anexo V.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Prémio mensal de compensação pelo aumento do custo de combustível**

1 — A todos os trabalhadores cujo horário de entrada ou saída do serviço se possa verificar no período compreendido entre as 0 e as 6 horas será atribuído um prémio mensal de compensação pelo aumento do preço corrente de combustível que se verificou entre o início das admissões — início do 2.º semestre de 2002 — e o presente.

2 — Este prémio está relacionado com as condições específicas da prestação do trabalho só sendo, por isso, atribuído nos meses em que haja lugar à prestação efectiva de trabalho.

3 — Este prémio apenas é atribuído aos trabalhadores que prestam a sua actividade em regime de escalas ou de turnos.

4 — O valor do prémio referido no n.º 1, calculado a 1 de Junho de 2008, é de €28 por mês de trabalho efectivo e será revisto trimestralmente, em 1 de Março, 1 de Junho, 1 de Setembro e 1 de Dezembro de cada ano, em função do preço do gasóleo praticado pela GALP em cada uma dessas datas, descontado da inflação.

5 — No caso de se verificar uma descida do preço do custo do gasóleo, o valor do prémio será também reduzido.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — Até ao dia 30 de Novembro de cada ano a empresa pagará o subsídio de natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**

SECÇÃO I

**Causas de cessação e justa causa**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Causas da cessação**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Justa causa para a empregadora**

Constituem justa causa de despedimento por parte da empregadora:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independen-

temente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a empregadora ou seus representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Justa causa para o trabalhador

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela empregadora, ou seu representante legítimo;

g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empregadora.

## CAPÍTULO XII

### Do exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Exercício do direito sindical

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato.

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

3 — À empregadora é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite.

4 — As comissões sindicais ou intersindicais da empresa são constituídas por delegados sindicais, desde que para o exercício de funções sindicais.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do período normal de trabalho, mediante

convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou da unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

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

2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, quando devidamente credenciados, que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação verbal dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores, normalmente, exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — A direcção do Sindicato comunicará à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a empresa

1 — Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em caso de impossibilidade, poderão ter lugar fora do período normal.



## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Constituição das comissões sindicais

- 1 — Na empresa existirão delegados sindicais.
- 2 — A comissão sindical é constituída pelo(s) delegado(s) sindical(ais).
- 3 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 75 trabalhadores sindicalizados — 2;
- b) Empresa com mais de 75 trabalhadores sindicalizados — 3.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Crédito de horas

- 1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 2 — Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.
- 3 — O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 5 — O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais será apresentado pelo Sindicato.

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Mudança de categoria

- 1 — A empregadora só pode e sempre que o interesse da empresa o exija, devidamente fundamentado, encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.
- 3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e higiene no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

- 1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empregadora.
- 2 — A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
- 3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:
  - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
  - b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
  - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
  - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
  - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### SECÇÃO II

##### Condições especiais

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho organizado por turnos

- 1 — A empregadora deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.
- 2 — A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Protecção do trabalhador nocturno

- 1 — A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e o mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.
- 2 — A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Fatos

A empresa fornecerá fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Durante o período de duração de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, a empresa adiantará o montante a receber no valor de 75 % do valor da retribuição.

2 — Após o pagamento por parte da segurança social, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

3 — Entre a data do adiantamento e o momento do respectivo reembolso mediará o prazo máximo de quatro meses. No caso de, nesse período de tempo, o trabalhador não ter procedido ao reembolso, a empresa poderá suspender a realização de adiantamentos.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no n.º 2, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(ões) vincenda(s).

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidente de trabalho

1 — A empresa transferirá para uma companhia de seguros as responsabilidades de acidentes de trabalho, através de apólice que cubra todo o ganho do trabalhador.

2 — Enquanto durar a baixa por acidente de trabalho a empresa adiantará ao trabalhador montante igual àquele pago pelo seguro.

3 — Após o pagamento por parte do seguro, o trabalhador obriga-se a restituir à empresa o valor adiantado.

4 — No caso de o trabalhador incumprir o referido no número anterior, a empresa poderá compensar o montante adiantado com a(s) retribuição(ões) vincenda(s).

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2 — A faculdade de utilização de transporte na rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto poderá ainda ser extensiva, do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso), ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3 — A possibilidade prevista no número anterior só será observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4 — Os custos a suportar pelos familiares acima referidos serão definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5 — Os familiares abrangidos terão de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores terão direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com os custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, terão lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do acordo de empresa, bem como outras questões que as Partes entendam analisar.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Progressão horizontal

1 — Para efeitos de progressão horizontal, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante será atribuído um crédito inicial de pontos e de anos tendo em consideração a seguinte tabela:

Ano de passagem para o nível actual	Crédito de anos	Crédito de pontos
2002 .....	6	3
2003 .....	5	2
2004 .....	4	1
2005 .....	3	0
2006 .....	2	0
2007 .....	1	0

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que estejam no nível 2 ou nos níveis seguintes.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cláusula de paz social

1 — A empresa compromete-se a respeitar e a garantir a não diminuição dos direitos e garantias que decorrem deste AE para os seus trabalhadores.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa evitando, na medida das suas possibilidades, situações de agitação social.

## ANEXO I

Grupos	Funções	Tabela salarial (euros)						
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	
C	Coordenação II	Responsável <i>marketing</i> e comunicação . . . Responsável administrativo . . . . . Responsável CAS . . . . . Chefe de equipa/engenheiro de projecto . . .	1 327,93	1 488,48	1 612,83	1 737,18	1 860,31	1 984,65
B	Especialistas . . . . .	Técnico de qualidade, ambiente e segurança. Técnico de sistemas de tempo real . . . . . Técnico de trabalho e métodos . . . . .	1 327,93	1 488,48	1 612,83	1 737,18	1 860,31	1 984,65
A	Operacional II (*)	Agente de aprovisionamentos . . . . . Assistente administrativo . . . . . Técnico de manutenção . . . . . Técnico de manutenção ( <i>call center</i> ) . . . . .	842,71	929,55	973,02	1 017,69	1 067,19	1 116,66

Valor da diuturnidade em 2009 — €24,87.  
Actualização da grelha em 4 %.

## ANEXO II

## Categorias profissionais e descritivo funcional

## Técnico de manutenção

## Conteúdo funcional

Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.

Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.

Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.

Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como detecção de falhas, verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas, circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.

Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.

Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.

Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.

Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.

Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao metro, bem como

os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.

Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.

Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.

Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.

Assegurar a assistência técnica aos reguladores.

Assegurar o *interface* com o técnico de informática e gestão de redes.

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.

Conduzir o *unimog* desde que esteja habilitado.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Técnico de manutenção (*call center*)

## Conteúdo funcional

Atendimento da linha *call centre* manutenção.

Responder a pedidos telefónicos de clientes.

Recepção de pedidos de correcção de avarias e ou anomalias.

Filtrar a informação recebida tornando-a mais objectiva e fácil de transmitir.

Alertar as chefias no caso de avarias/anomalias.

Encaminhamento dos pedidos de correcção de avarias e ou anomalias para as equipas de manutenção.

Registrar reclamações e outros contactos recebidos.

Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e pro-

cedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.

Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.

Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.

Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como detecção de falhas, verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas, circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.

Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.

Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.

Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.

Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.

Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.

Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.

Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.

Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.

Assegurar a assistência técnica aos reguladores.

Assegurar o *interface* com o técnico de informática e gestão de redes.

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.

Conduzir o *unimog* desde que esteja habilitado.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Chefe de equipa/engenheiro de projecto**

##### Conteúdo funcional

Validar o ajuste do planeamento semanal/mensal.

Garantir o cumprimento do planeamento semanal validado.

Controlar e validar o fecho das obras.

Colaborar com os técnicos de manutenção nas tarefas tecnicamente mais exigentes.

Colaborar na boa organização da ferramentaria e da oficina de pequenas reparações.

Garantir as boas condições de funcionamento e planeamento dos recursos (escalas, ferramentas, viaturas, etc.).

Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.

Assegurar a assistência técnica aos reguladores.

Assegurar o *interface* com o técnico de informática e gestão de redes.

Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário.

Conduzir o *unimog* desde que esteja habilitado.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### **Agente de aprovisionamento**

##### Conteúdo funcional

Contactar, participar na selecção e avaliação de fornecedores, colaborando no estabelecimento de critérios para a avaliação de fornecedores.

Efectuar aquisição de produtos previamente negociados com os fornecedores, de acordo com as quantidades, qualidade, preço e condições de pagamento, previamente estabelecidas e aprovadas pela responsável administrativa.

Consultar fornecedores a fim de obter propostas de preços e qualidade dos produtos disponíveis.

Efectuar os aprovisionamentos segundo modalidades de pagamento estabelecidas, a fim de manter os níveis de *stocks* previstos.

Gestão dos *stocks*.

Organizar ficheiros de fornecedores a fim de dispor de informação actualizada sempre que necessite da aquisição ou reposição de existências.

Realização de todas as funções definidas para a logística no procedimento de gestão da cadeia de fornecimentos.

Gestão operacional da frota de veículos da empresa:

Gestão dos acidentes dos veículos da frota;

Consumos de combustível;

Gestão das revisões/inspecções periódicas;

Impostos de circulação;

Reparação de veículos;

*Reporting* mensal dos veículos;

Arquivo dos documentos das viaturas;

Responsável pela utilização do INOSAT.

Arquivo dos documentos em Guifões.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Processo de renegociação de preços e outras condições de fornecimento.

Responsável pelas relações contratuais com fornecedores de materiais e de serviços, etc.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Responsável administrativa

##### Conteúdo funcional

Responsável pelo Departamento de Logística e Compras:

Enunciar processos de logística e gerir o processo de compras;

*Reporting* à direcção-geral;

Elaborar e actualizar procedimentos da área de logística;

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros;

Supervisionar e coordenar as tarefas dos seus colaboradores;

Gerir o parque de viaturas automóveis;

Garantir uma gestão eficaz dos telemóveis, bem como de outros recursos comuns utilizados e outros meios de comunicação ao nível da sua utilização racional, eficácia, controlo de custos, etc.;

Responsável pelos fornecedores PT/TMN e GALP, ou outros que o substituam no futuro;

Enquadramento do agente de aprovisionamento;

Validação dos pedidos de compra.

Gestão dos procedimentos administrativos de recursos humanos:

Gestão das folhas de horas extra, ausências/faltas e férias;

Recolha dos documentos necessários para o processamento de salários;

*Interface* com a Direcção de Recursos Humanos;

Recolha de avaliações RH;

Actualização dos documentos administrativos, nomeadamente do manual de estrutura, regulamento interno e procedimento de gestão da cadeia de fornecimentos;

Elaboração do documento com a descrição do fluxo financeiro da empresa.

Acompanhamento da tesouraria:

Verificação e validação de todas as facturas recebidas;

Pagamentos a fornecedores;

*Interface* com a contabilidade.

Responsável funcional da(s) assistente(s) administrativa(s):

Acompanhamento e supervisão das suas tarefas;

Definição das tarefas/funções a executar.

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Responsável de *marketing* e comunicação

##### Conteúdo funcional

Colaborar na definição do plano de *marketing* e sua implementação (estudos, propostas, distribuição, comunicação, entre outros).

Assegurar a comunicação eficaz para o exterior.

Conceber e implementar um sistema de informação aos clientes, utilizando todos os média modernos disponíveis (sistemas interactivos: WEB, WAP, *call center*, entre outros).

Pôr em prática uma política de comunicação institucional.

Desenvolver uma política de fidelização dos clientes e de gestão de relacionamento com o cliente.

Colaborar na concepção, difusão e distribuição da publicidade.

Propor acções que visem a melhoria dos índices de satisfação dos clientes.

Estar atento à evolução do mercado e aos comportamentos e atitudes dos clientes.

Realizar e ou encomendar no exterior os estudos que se mostrem necessários.

Assegurar o *input* e cumprimento das directrizes comerciais.

Implementar a política de comunicação interna e externa, de acordo com as directrizes estratégicas definidas pela direcção.

Representar a empresa nos contactos com a comunicação social.

Emitir pareceres sobre declarações, discursos públicos, matérias informativas relativas a assuntos de interesse da empresa.

Proceder à elaboração de um *dossier* sobre notícias da empresa, divulgando essa informação.

Organizar e coordenar visitas à empresa, estabelecendo a ligação entre a empresa e as organizações/entidades que as solicitam.

Preparar entrevistas, encontros com a direcção da empresa e outros organismos.

Coordenar a publicação e difusão das publicações internas e externas da empresa.

Participar na escolha das fardas do pessoal.

Participar na política de qualidade de serviço, de acordo com as expectativas dos clientes e os objectivos da empresa.

Construir uma imagem positiva da empresa de forma a alcançar uma comunicação institucional atractiva.

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir e fazer cumprir os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Coordenar as actividades de relações públicas.

Representar, sempre que mandatado, a direcção-geral no quadro das relações com os parceiros institucionais.

Organizar e participar em feiras do sector, de forma a promover a imagem da empresa perante parceiros, accionistas e clientes.

Organizar eventos internos/externos, assegurando todos os meios necessários para a sua realização.

Definir e actualizar conteúdos a disponibilizar na *web*.

*Interface* com os departamentos de *marketing* e comunicação da TRANSDEV e EFACEC.

#### Responsável de qualidade, ambiente e segurança

##### Conteúdo funcional

Assegurar o *reporting* à direcção-geral.

Assessorar e representar a direcção-geral no âmbito dos sistemas de gestão da qualidade, segurança e gestão ambiental, informando-a sobre o estado de implementação e desempenho do sistema.

Assegurar a implementação e manutenção do SGI nas vertentes de qualidade e ambiente e segurança.

Representar a S2M perante os organismos de certificação.

Assegurar a promoção da consciencialização para com os requisitos do cliente.

Identificar os requisitos legais aplicáveis no âmbito do SGI.

Identificar os aspectos e avaliar os impactes ambientais.

Informar, formar e fomentar a adesão da totalidade dos colaboradores da S2M à política da empresa, com base na estrutura hierárquica e na dinamização de equipas nomeadas.

Coordenar as acções a realizar com os diferentes responsáveis, dinamizando as equipas constituídas para dar resposta aos problemas detectados.

Efectuar o acompanhamento e garantir a coerência das acções levadas a cabo, de acordo com os critérios definidos no âmbito da qualidade e do ambiente e segurança.

Estabelecer o programa de auditorias, promovendo a sua realização.

Estabelecer o programa de gestão do SGI.

Participar na elaboração do plano de prevenção e capacidade de resposta a emergências.

Avaliar periodicamente a conformidade com os requisitos legais aplicáveis.

Contribuir para a evolução dos procedimentos do sistema de gestão integrado.

Prestar assessoria técnica às outras direcções, controlando e verificando a aplicação das acções correctivas e preventivas e de melhoria.

Assegurar o *interface* com os organismos externos em matéria de gestão da qualidade e gestão ambiental e segurança.

Implementar a recolha e processamento das sugestões queixas e reclamações dos clientes externos e internos relativas à qualidade de serviço.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Identificar as necessidades de formação.

Elaborar o plano de formação.

Avaliar a eficácia da formação.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências,

necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Cumprir e fazer cumprir a política da empresa.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Assegurar e garantir as actividades previstas na legislação em vigor relativas à segurança, higiene e saúde do trabalho.

Participar na elaboração e manutenção do manual de qualidade, ambiente e segurança.

Coordenar e verificar a implicação dos perigos e avaliação dos riscos das actividades desenvolvidas na empresa.

Coordenar a identificação dos requisitos legais no âmbito da SHST aplicáveis à empresa.

Assegurar a supervisão e a avaliação contínua dos procedimentos operacionais.

Apoiar as várias direcções no domínio da segurança, qualidade e ambiente.

Assegurar a análise e elaboração dos relatórios de acidentes, de circulação e de trabalho, sugerindo acções preventivas e correctivas a fim de reduzir a sua ocorrência, coordenando, ao nível interno, os inquéritos dos acidentes.

Coordenar o estudo e medição da influência dos factores acústicos, luminosos, de calor, de radiação e outros sobre os trabalhadores e o ambiente, a fim de propor modificações aos métodos e aos locais de trabalho, de forma a assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores.

Realizar o registo e análise das disfunções que possam ter impacte sobre a segurança.

Fazer a coordenação e acompanhamento das inspecções externas do IDICT, das seguradoras e outras entidades fiscalizadoras.

Inspeccionar edifícios, instalações e equipamentos a fim de identificar factores de risco bem como a observância de normas ergonómicas nos locais de trabalho.

Estabelecer as normas e dispositivos de segurança adequados ao posto de trabalho e controlar o seu cumprimento.

Participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades, promovendo a elaboração de protocolos de actuação e a execução de exercícios de simulação e simulacro.

Promover reuniões com as forças de segurança (PSP, GNR e ou empresas privadas) para análise sistemática dos níveis de segurança e coordenação das medidas a implementar.

Elaborar os procedimentos a adoptar em situação de emergência e os planos de emergência/abrangentes à operação e manutenção da actividade da empresa.

Promover e efectuar auditorias internas e externas relativas à segurança garantindo o bom estado dos equipamentos e a capacidade de intervenção dos meios humanos, visando a prevenção dos acidentes.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Animar acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas da segurança e higiene no meio laboral.

Coordenar as acções a realizar, com os diferentes responsáveis e correspondentes da segurança em cada direcção.

#### Técnico de sistemas de tempo real

##### Conteúdo funcional

Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, Scada, Winmac, CCTV, SIP, Rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados.

Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (manutenção e outros).

Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos.

Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de *hardware*, *software* e comunicações ao nível de toda a empresa.

Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.

Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*.

Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor.

Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de manutenção.

Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.

Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios de acordo com os procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*.

Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.

Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados.

Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.

Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o *hardware*.

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.

#### Técnico de trabalhos e métodos

##### Conteúdo funcional

Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.

Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.

Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.

Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.

Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.

Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.

Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.

Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema.

Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.

Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.

Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo *stocks* mínimos e previsão de consumos.

Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.

Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.

Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.

Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.

Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.

Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

#### Assistente administrativo

##### Conteúdo funcional

Prestar apoio técnico administrativo às direcções e órgãos de *staff*:

Fazer a triagem das chamadas telefónicas, marcar reuniões, efectuar o tratamento das mensagens e dar apoio logístico;

Efectuar a triagem e o registo da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna;  
 Efectuar traduções e retroversões;  
 Acompanhar os *dossiers* correntes;  
 Criar e actualizar os ficheiros;  
 Colaborar na actualização dos documentos internos;  
 Organizar as reuniões, a documentação das direcções e elaborar actas de reuniões;  
 Manter os arquivos organizados;  
 Garantir que não há ruptura de *stocks* do economato;  
 Garantir todo o apoio logístico ao equipamento da área administrativa;  
 Gerir, sempre que necessário, a agenda da actividade das diferentes direcções;

Enviar documentos e tratar a informação da responsabilidade das direcções.  
 Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.  
 Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.  
 Assegurar serviço administrativo externo.  
 Assegurar a função recepcionista sempre que solicitado.  
 Conduzir viaturas sempre que necessário.  
 Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função.

### ANEXO III

#### Regulamento dos Prémios de Função

##### A) Técnicos de manutenção

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de técnico de manutenção.  
 Montante e periodicidade do prémio a atribuir:  
 Primeiros 225 dias — €300 ilíquidos;  
 175 dias seguintes — €250 ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;  
 Falhas;  
 Falhas graves.

Zero falhas — o técnico de manutenção demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o técnico de manutenção demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança e ambientais.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Pontualidade controlada através do sistema de ponto biométrico;

Produtividade controlada através do cruzamento de informação contida nas escalas reais do Portal Navision RH com registo de percurso através do sistema de localização GPS — Inosat;

Qualidade e respeito dos prazos dos relatórios de intervenção controlados através do estipulado no procedimento de *report wm*;

Cumprimento de instruções dos superiores hierárquicos;  
 Acidentes de viação com responsabilidade própria e ou cumprimento do Código da Estrada (multas, infracções, etc.);

Mostrar flexibilidade em situações pontuais que exijam reajustes no horário, salvo em casos de manifesta impossibilidade;

Defesa da imagem da empresa controlada através de reclamações formais de terceiros;

Cumprimento de uso obrigatório dos EPI e fardamento.

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem do prémio a atribuir a cada técnico de manutenção consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

Falhas	100%	95%	85%	70%	50%	25%	0%
0 .....	X						
1 .....		X					
2 .....			X				
3 .....				X			
4 .....					X		
5 .....						X	
Grave ou ≥ 6. . . .							X

Monitorização e registo das ocorrências — o registo dos resultados da monitorização realizada são registados recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;  
 Nota de ocorrência.

##### B) Técnicos de manutenção (*call center* manutenção, CCM)

Com este prémio pretende-se valorizar o exercício da função de técnico de manutenção CCM.

Montante e periodicidade do prémio a atribuir:

Primeiros 225 dias — €300 ilíquidos;  
 175 dias seguintes — €250 ilíquidos.

A atribuição do prémio terá por base os seguintes critérios:

Zero falhas;  
 Falhas;  
 Falhas graves.



Zero falhas — o técnico de manutenção (CCM) demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o técnico de manutenção (CCM) demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança e ambientais.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Pontualidade controlada através do sistema de ponto biométrico;

Produtividade controlada através do número de falhas reportadas no Scada e não detectadas;

Omissão de registo no jornal diário;

Cumprimento de instruções dos superiores hierárquicos;

Mostrar flexibilidade em situações pontuais que exijam reajustes no horário, salvo em casos de manifesta impossibilidade;

Defesa da imagem da empresa e qualidade de atendimento telefónico controlada através de reclamações formais de terceiros;

Apresentação controlada através do uso obrigatório do fardamento distribuído pela empresa responsável pela manutenção do SMLAMP.

Falhas graves — falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança e que efectivamente revelaram comprometer a segurança de pessoas e bens.

Estas falhas originam sempre uma nota de ocorrência e inquérito.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do *call center* manutenção sujeitos a gravação.

No período de atribuição do prémio e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de penalização no prémio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte demonstra-se o nível de percentagem do prémio a atribuir a cada técnico de manutenção (CCM) consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

Falhas	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
0 .....	X						
1 .....		X					
2 .....			X				
3 .....				X			
4 .....					X		
5 .....						X	
Grave ou ≥ 6. ....							X

Monitorização e registo das ocorrências — o registo dos resultados da monitorização realizada são registados recorrendo aos seguintes documentos:

Documento «Avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;

Nota de ocorrência.

## ANEXO IV

### Regulamento de Controlo de Bebidas Alcoólicas e de Estupefacientes

1 — Objecto do regulamento:

a) O presente Regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas;

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho;

c) O presente Regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação — o disposto neste Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa, bem como de todos os trabalhadores, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança, higiene e saúde do trabalho, em coordenação com a Direcção de Recursos Humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores poderão ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Deverão prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também deverão ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6 — Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da Direcção de Recursos Humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deverá ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Serão utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar, sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova, o que deverá ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contra prova no prazo máximo de trinta minutos após a realização do 1.º teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea *a*) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador será informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso de o resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador assinará uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente Regulamento, será tal comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a Direcção de Recursos Humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa para o exercício das suas funções.

6.3 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas acções cabe conjuntamente à Direcção de Recursos Humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

- a) Coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;
- b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;
- c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente Regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, serão submetidas à Direcção de Recursos Humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários

postos de trabalho, proceder-se-á às revisões necessárias a este capítulo do Regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas serão regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

§ único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

## ANEXO V

### Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho

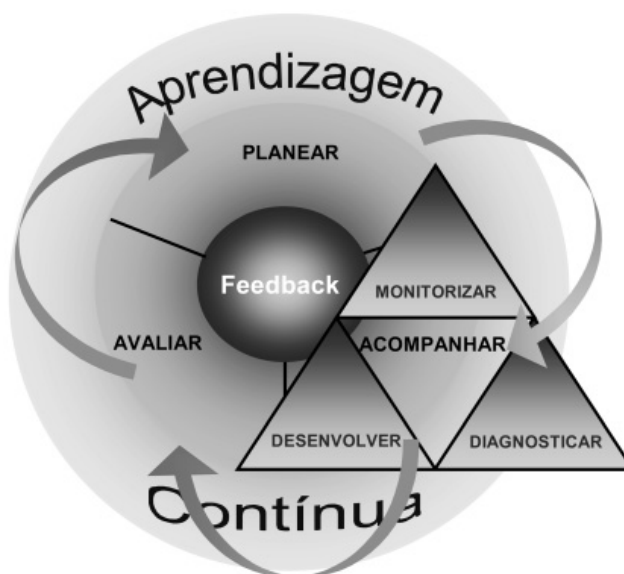
#### Qual o conceito?

De acordo com o que é esperado da função e tendo em conta o perfil do colaborador são estabelecidos objectivos de desempenho (planear).

Segue-se a fase de acompanhamento: de acordo com o que ficou planeado para o colaborador, é necessário acompanhar o seu desempenho de forma a identificarem-se os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar (monitorizar); depois perceber o que está a provocar um determinado desempenho — as causas (diagnosticar); percebidas as causas, há que desenvolver acções com vista à melhoria do desempenho desse colaborador (desenvolver). Este microciclo repete-se sempre que necessário.

Chegado o momento de avaliar analisa-se toda a informação registada ao longo da fase de acompanhamento e compara-se o desempenho real com o esperado.

Com os resultados deste balanço volta-se a planear e reinicia-se um novo ciclo de gestão do desempenho.



O *feedback* é um elemento central e deve ocorrer regularmente e sustentado em factos, proporcionando uma aprendizagem contínua aos intervenientes no processo.

#### Objectivos da gestão de desempenho

Mobilizar os colaboradores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes.

Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho.

Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação.

Fomentar o desenvolvimento profissional dos funcionários, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Factores que podem distorcer a avaliação

Julgamento de inclinação — aspectos em relação aos quais tendemos a reagir e que não têm nada a ver com o

desempenho. Exemplo: raça, religião, educação, origem social, idade.

Estereótipos — atribuímos a cada um dos elementos do grupo as características desse grupo. Exemplo: um estereótipo negativo sobre as mulheres será transposto para todas as mulheres sem distinção.

Permitir que a avaliação de características que não têm directamente a ver com o trabalho influenciem a avaliação. Exemplo: generosidade, amizade.

Demasiado ênfase no desempenho de uma ou duas tarefas, levando a uma avaliação desequilibrada do conjunto do trabalho.

Depender mais de impressões do que de factos.

Responsabilizar o colaborador pelo impacto de factores que estão fora do seu controlo. Exemplo: falta de equipamento não disponibilizado pela empresa.

Perda de informação — avaliar o desempenho do colaborador apenas nos últimos tempos porque não procedeu a um registo contínuo.

Efeito de halo — tendência para classificar uma pessoa uniformemente nos vários componentes da avaliação por efeito de uma associação global. Exemplo: atribuir a mesma pontuação à capacidade de decisão e à criatividade por supor estarem fortemente correlacionadas.

Efeito de contraste — ocorre quando a apreciação é influenciada por avaliações muito boas ou muito más feitas anteriormente. Exemplo: o avaliado anterior teve uma avaliação muito negativa e o colaborador médio, que é avaliado logo a seguir, parece ser muito bom.

Tendência central — tendência para reduzir a dispersão das notas usando mais frequentemente notas médias para todos os avaliados. Acontece frequentemente quando o avaliador não está devidamente preparado para proceder à avaliação e, em particular, quando falta informação sobre o desempenho do avaliado.

Efeito de semelhança — acontece quando o avaliador tem pontos em comum com o avaliado e uma má avaliação do mesmo iria implicar uma auto-avaliação negativa. Exemplo: quando o avaliado faz igual ao avaliador este parte do princípio que a tarefa foi bem executada.

Fuga ao conflito — com o objectivo de não despoletar possíveis reacções adversas por parte do avaliado, o avaliador tende a sobrevalorizar os níveis reais de desempenho apresentado pelo colaborado.

Proximidade temporal — tendência para sobrevalorizar, negativamente ou positivamente, os comportamentos observados mais perto do fim do período a que se reporta a avaliação. Para evitar este tipo de erro deve-se documentar as apreciações.

**O sistema de avaliação**

**Introdução**

A avaliação na S2M (entendida como uma fase de um processo cíclico de gestão de desempenho) rege-se pelos seguintes princípios:

A avaliação é objectiva. — A avaliação é feita tendo por base critérios pré-definidos e é sustentada em factos;

A avaliação é contínua. — A avaliação final (que é anual) resulta de uma avaliação contínua;

A avaliação é participada. — O avaliado é envolvido na análise do seu desempenho e na definição dos objectivos futuros.

**Processo**

Responsabilidade. — A avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o colaborador.

Periodicidade — quotidiana (contínua) *versus* anual (final).

Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável):

Objectivos:

Auscultar/identificar dificuldades;

Dar *feedback* imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);

Prestar apoio nos momentos críticos;

Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores;

Procedimento:

Criar o *dossier* de avaliação contínua com informação sobre cada colaborador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.

Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual):

Objectivos:

Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;

Motivar o colaborador e otimizar o seu desempenho;

Obter informação sobre os colaboradores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos;

Procedimentos:

Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;

Reconhecer o bom desempenho;

Definir objectivos para o ano seguinte;

Definir um plano de acção.

**Avaliação de desempenho de técnicos de manutenção**

**Tratamento das ocorrências**

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em Ligeiras, médias ou graves (v. anexo n.º 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade . . . . .			
Procedimentos técnicos . . . . .			
Comportamental . . . . .			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no número seguinte.

**Avaliação dos trabalhadores**

Os colaboradores da S2M são avaliados nos itens «presença», «cumprimento de procedimentos técnicos», «desempenho prático e comportamental». Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a ponderação a acordar pelas Partes.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença . . . . .	Assiduidade/pontualidade . . . . .						
	Disponibilidade . . . . .						
Cumprimento de procedimentos técnicos.							

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Desempenho prático. . . . .							
Comportamental. . . . .	Ocorrências comportamentais . . .						
	Relação laboral. . . . .						
Nota final . . . . .							

Item «presença». — O item «presença» é composto pelos subitens «assiduidade/pontualidade e disponibilidade». No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem «assiduidade/pontualidade» e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem «disponibilidade» a pontuação é obtida mediante a multiplicação da taxa de disponibilidade por 20 valores, sendo:

Taxa de disponibilidade = quantidade de respostas positivas a solicitações para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído/quantidade de solicitações ao AC para trabalho em dias em que não tinha serviço atribuído.

No subitem «assiduidade/pontualidade»:

Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

Item «cumprimento de procedimentos técnicos». — O item «cumprimento de procedimentos técnicos» não tem subitens.

No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

Item «desempenho prático». — O item «desempenho prático» não tem subitens. A nota deste item é determinada por duas observações (v. anexos n.ºs 2, 3 e 4) pontuais feitas pela hierarquia e intervaladas no mínimo de quatro meses.

Nesta nota serão tomadas em consideração eventuais ocorrências verificadas no período correspondente a cada observação desde que não tenham sido tomadas em consideração em nenhum dos restantes itens.

Para evitar injustiças resultantes da eventual subjectividade nos critérios de avaliação, para todos os trabalhadores de cada chefia a nota deste item será corrigida por comparação da nota média de todos os colaboradores dessa chefia com a nota média de todos os colaboradores com esta função na empresa.

Item «comportamental». — O item «comportamental» tem os subitens «ocorrências comportamentais» e «relação laboral». No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem «ocorrências comportamentais» e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem «relação laboral» é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens e é apurada com duas casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

#### Avaliação de desempenho de gestores, responsáveis, técnicos e administrativos

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do colaborador. Para as funções de técnicos de manutenção (inclui os destacados no PCC), para além do impresso da avaliação genérica, deverá ser integrado o instrumento de avaliação específica.

Os colaboradores da S2M são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A) Comportamentais — são transversais a todos os colaboradores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura S2M e podem ser:

Comuns — competências avaliadas em todos os colaboradores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas — apenas são avaliadas em determinadas funções (nomeadamente chefias e técnicos de manutenção) e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

## Escala de avaliação

Para a avaliação de gestores responsáveis:

Escala de avaliação (níveis)		
Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> . . . . . Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> . . . . . Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> . . . . . Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.
14	16,9	<i>Bom</i> . . . . . Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	<i>Muito bom</i> . . . . . Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

Para a avaliação genérica:

Escala de avaliação (níveis)		
Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> . . . . . Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> . . . . . Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> . . . . . Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14	16,9	<i>Bom</i> . . . . . Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	<i>Muito bom</i> . . . . . Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

Para a avaliação específica:

Escala de avaliação (níveis)		
Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	<i>Mau</i> . . . . . Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	<i>Medíocre</i> . . . . . Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	<i>Suficiente</i> . . . . . Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.
14	16,9	<i>Bom</i> . . . . . Enquadra-se com o que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	<i>Muito bom</i> . . . . . Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

Dicionário de competências. — Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um colaborador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

#### Competências comuns

##### Nível de exigência 1 — Técnicos e administrativos

###### Integração institucional:

Esforça-se por se adaptar e por se enquadrar bem na empresa;

Percebe e aceita a missão;

Respeita normas e procedimentos de actuação, agindo de acordo com a estrutura hierárquica;

Defende a imagem da empresa quer interna (entre colegas) quer externamente (mercado em geral e clientes em particular).

###### Pró-actividade:

Mostra interesse por aprender e saber mais sobre o seu trabalho (exemplo: é receptivo às acções de formação);

Procura os colegas e chefias para esclarecer questões e obter mais informação;

Identifica dificuldades e propõe acções para superá-las;

Revela autonomia e iniciativa na resolução dos problemas/adversidades que surgem.

###### Disponibilidade e flexibilidade:

Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes;

Aceita as mudanças organizacionais e age em consonância;

Mostra disponibilidade para executar tarefas novas;

É receptivo à mudança;

Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado (por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar).

###### Espírito de equipa:

Esforça-se por colaborar e cooperar com os outros, actuando de forma a facilitar o trabalho da equipa da qual faz parte;

Percebe o seu papel e responsabilidades dentro da equipa e age em conformidade;

Partilha opiniões, ideias e informação para desenvolver o trabalho de grupo;

Mantém uma atitude aberta para aprender com os outros.

###### Orientação para o cliente (interno e externo):

Desenvolve acções para identificar as necessidades dos clientes;

Relaciona-se com os clientes procurando a sua satisfação e simultaneamente defender os interesses da empresa;

Acompanha os clientes, passando-lhes informação relevante sempre que necessário;

Mostra-se disponível para resolver todas as situações que surjam (inclusive as reclamações).

###### Apresentação:

A sua apresentação geral está adequada às suas funções; Tem consciência que a sua imagem representa a empresa;

Revela preocupação com o seu aspecto exterior; Tem cuidados de higiene.

###### Comunicação:

Esforça-se por estabelecer uma relação agradável e adequada com clientes, colegas, chefias e restantes interlocutores;

Escuta a opinião dos outros;

Fornece informações objectivas e claras;

Adapta a sua linguagem aos diversos interlocutores, expondo com facilidade as suas ideias.

Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa:

Cumprir os procedimentos aplicáveis à função;

Está consciente da importância do cumprimento dos procedimentos no desempenho da função;

Utiliza o equipamento de protecção individual que lhe foi distribuído.

##### Nível de exigência 2 — Gestores e responsáveis

###### Integração institucional:

Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa;

Coopera activamente na prossecução dos objectivos organizacionais;

Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa;

Defende e promove a imagem da empresa.

###### Pró-actividade:

Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema;

Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções;

Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam;

Introduz alterações no sistema e ou métodos que permitam melhorar o desempenho/funcionamento.

###### Disponibilidade e flexibilidade:

Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes;

Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os colaboradores de forma a estes darem-lhes resposta;

Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos;

Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, colaboradores, chefias, ...);

Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado (por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar).

Espírito de equipa:

Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho;

Reconhece a importância da partilha da informação interdepartamental, incentivando a comunicação entre áreas;

Mostra disponibilidade para o diálogo;

Coordena os colaboradores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.

Orientação para o cliente (interno e externo):

Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente;

Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades;

Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente;

Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa *versus* cliente.

Apresentação:

É um exemplo para a equipa em termos de apresentação; Promove junto dos colaboradores a responsabilidade de que cada um representa a empresa;

Assegura que os colaboradores têm cuidados com o seu aspecto exterior;

Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.

Comunicação:

Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor;

Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa;

Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos;

Assegura a circulação da informação.

Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa:

Preocupa-se com medidas de protecção colectiva;

Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes;

Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.

Competências específicas

Gestores e responsáveis

Desenvolvimento da equipa:

Manifesta sensibilidade perante as expectativas dos seus colaboradores e identifica as suas necessidades;

Dá instruções claras e ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho;

Avalia os colaboradores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar;

Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.

Planeamento:

Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos;

Define e ajusta as prioridades;

Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis;

Cria condições para que o cronograma seja cumprido.

Liderança:

Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança;

Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir;

Orienta toda a equipa para um objectivo comum;

Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.

Tomada de decisão:

Analisa de forma isenta as situações;

Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil;

Antecipa as consequências das decisões que toma;

Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.

Técnicos de manutenção (PCC)

Capacidade de análise. — É capaz de efectuar diagnósticos de primeiro nível relativamente a avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.

Tomada de decisão. — Em função da análise realizada acciona as acções adequadas para resolver as situações (exemplo: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno).

Gestão do tempo. — Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.

Gestão do *stress*. — Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.

Equipamentos. — Conhece e utiliza correctamente todos os equipamentos afectos à sua função: SCADA, CCTV, TMS (\*), PCGB (\*), Rádio (\*), ...

(\*) Gestão de alarmes.

Informação. — A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc., ...)



Procedimentos. — Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.

Conhecimentos técnicos. — Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

#### Técnicos de manutenção

Diagnóstico. — É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.

Tomada de decisão. — Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.

Manutenção. — Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).

Conhecimentos técnicos. — Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar correctamente desenhos, esquemas e instruções.

Máquinas. — É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos/aparelhos afectos à função.

Documentação. — Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa «ordens de trabalho», «fichas de intervenção» e «relatórios de avaliação».

Acompanhamento. — Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontractados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos *timings*.

Postura. — Revela sempre uma postura profissional pois está muitas vezes exposto ao público (exemplo: quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar actos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e serviço).

Orientação para o cliente (uma vez que estão expostos ao público com identificação S2M são frequentemente abordados pelos clientes). — Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e ou orientar para uma das lojas TIP (transportes intermodais do Porto).

Procedimentos. — Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

#### Comissão de análise de recursos da avaliação de desempenho

1 — A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2 — O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3 — No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4 — O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por três elementos, sendo dois indicados pela empresa e um indicado pelo Sindicato.

5 — O recurso deverá ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente.

6 — A decisão do recurso é definitiva e irrecorrível.

#### Instrumento de avaliação final — Gestores/responsáveis

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

<b>Competências Comuns</b>	<b>0-20</b>	<b>T*</b>	<b>%</b>
Integração Institucional			
Produtividade			
Assiduidade/Pontualidade			
Pró-Actividade			
Flexibilidade			
Comunicação			
Espírito de Equipa			
Orientação para o Cliente			
Apresentação			
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa			
<b>Competências Específicas</b>	<b>0-20</b>	<b>T*</b>	<b>%</b>
Desenvolvimento da Equipa			
Planeamento			
Liderança			
Tomada de Decisão			

#### Avaliação Parcial:

Média Competências comuns (CC)= \_\_\_\_\_

Média Competências Específicas (CE)= \_\_\_\_\_

**Avaliação Final Ponderada: (CC\*0,40)+(CE\*0,60)= \_\_\_\_\_**

Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

#### 2 - Pontos Fortes / Potencialidades

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### 3 - Pontos a Aperfeiçoar

Identificar aspectos que se destacam pela negativa e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**4 Evolução da Função desde a última Avaliação**

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao colaborador?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Como é que elas foram adquiridas ( auto- formação, formação, outros)?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**5 Apreciação dos resultados do ano findo**

Objectivos anteriores <small>Que objectivos foram definidos? Transcrever os objectivos do ano anterior</small>	0-20	Os elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar.	% Rácio aplicar	% Percentagem atingida	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total					

<b>Principais Desafios</b> <i>( reacção do próprio e equipa )</i>	
<b>Principais Dificuldades</b> <i>( do próprio e equipa )</i>	

Prémio de objectivos atribuído: .....% ( quando aplicável)

**6 Planeamento**

Objectivos futuros <small>Objectivos a atingir? Como? Até quando?</small>	Meios colocados à disposição	Indicador	% Rácio aplicar
1.			
2.			
3.			
4.			

**7 Desenvolvimento Profissional**

Acções de Formação ou previstas	Objectivo (uso Profissional ambicionado)				Requerente	
	Adaptação à função <small>(dominar o seu cargo)</small>	Conservação no trabalho <small>(evoluir com o seu cargo)</small>	Desenvolvimento das competências <small>(excepto necessidade profissional imediata)</small>	Mudança de função <small>(adquirir os conhecimentos necessários)</small>	Hierárquico	Colaborador

Evolução profissional	Evolução das missões do cargo	Mobilidade funcional	Mobilidade geográfica	Requerente[1]	
				Hierárquico	Colaborador
Natureza das evoluções desejadas			Sim Não		
Prazos de aplicação desejados	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos	1-2 anos 2-3 anos > 3 anos		

**8 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação**

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**9. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:**

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período.
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

**Fundamente a proposta**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**10 - Aspirações de formação profissional**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**11 - Comentários do Avaliado**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

**Ano Anterior**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Ano Seguinte**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O Responsável Directo      O Director da Área      O Director RH      O Gerente

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação final — Genérica**

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Competências Comuns	0-20
Integração Institucional	
Produtividade	
Assiduidade/Pontualidade	
Pró-Actividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de Equipa	
Orientação para o Cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa	

**Avaliação Parcial:**

**Avaliação Final Ponderada:** = \_\_\_\_\_

Nota: Consultar o Dicionário de Competências Transdev

**2 - Pontos Fortes / Potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**3 - Pontos a Aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**4 Plano de acção**

Que acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**5 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação**

Durante o período em avaliação o Colaborador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**6. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:**

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**7 - Aspirações de formação profissional**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**8 - Comentários do Avaliado**

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O Responsável Directo      O Director da Área      O Director RH      O Gerente

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção (PCC)**

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	<b>Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.</b>
<b>Capacidade de análise</b>		<b>13</b>		
<b>Tomada de decisão</b>		<b>13</b>		
<b>Gestão do Tempo</b>		<b>12</b>		
<b>Gestão do Stress</b>		<b>13</b>		
<b>Equipamentos</b>		<b>12</b>		
<b>Informação</b>		<b>13</b>		
<b>Conhecimentos Técnicos</b>		<b>12</b>		
<b>Total</b>				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

## Instrumento de avaliação específica — Técnico de manutenção

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_  
 Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

## Evolução na carreira

Progressão horizontal. — Consiste na transição do colaborador para um nível salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

Transição do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial. — Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses. Os trabalhadores que só transitaram ao fim de 12 meses receberão, na retribuição base, o correspondente acerto retroactivo. Os trabalhadores que já tenham feito 8 meses e que ainda não transitaram vão transitar automaticamente no mês seguinte à assinatura do acordo de empresa, com efeitos retroactivos na retribuição base.

Transição a partir do nível 2 da grelha salarial. — Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais de cada função são ordenadas da mais elevada para a mais baixa. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 0 anos.

A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3 .....	9.
4 .....	8 ou mais.
5 .....	5 ou mais.

Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos.

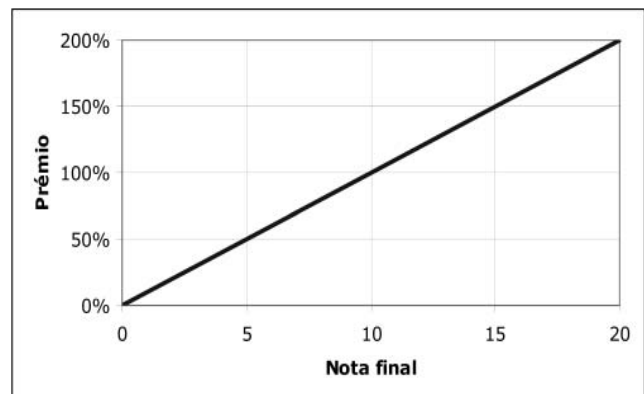
Progressão vertical. — Consiste na transição do colaborador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

Condição prévia. — Existência formal (divulgada institucionalmente) de uma vaga — quer pela saída de um colaborador quer pela criação de um novo posto de trabalho.

Os concursos internos serão promovidos pela gerência caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

## Prémio anual de desempenho

O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final. O valor anunciado pela empresa para cada função é o previsto atribuir aos colaboradores que tenham nota final de 10 valores sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10% do valor anunciado por 1 valor da nota final. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



Porto, 16 de Setembro de 2008.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto:

*António Pereira Magalhães*, mandatário.

*José Augusto Moreira*, mandatário.

*Constantino Pereira Ferreira*, mandatário.

Pela S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A.:

*Manuel Maria Félix da Costa Seabra*, presidente do conselho de administração.

*Jorge Carlos da Silva Azevedo*, administrador.

Depositado em 1 de Outubro de 2008, a fl. 23 do livro n.º 11, com o n.º 257/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão global.**

Revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **SECÇÃO I**

##### **Âmbito, área e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito e área**

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no âmbito da actividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., adiante designada simplesmente como SATA Internacional ou como Empresa, e, por outro, os pilotos ao seu serviço, representados pelo SPAC — Sindicato dos pilotos da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SPAC ou como Sindicato.

2 — Este AE aplica-se aos pilotos referidos no número anterior quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Início da vigência e produção de efeitos**

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no n.º 2, e substituirá toda a regulamentação aplicada às partes que com ele esteja em contradição.

2 — As tabelas salariais anexas aos AE vigorarão entre as datas a seguir indicadas:

Tabela salarial I: entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2008;

Tabela salarial II: entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2009;

Tabela salarial III: entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2010.

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Vigência e revisão**

1 — Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Salvo acordo entre as partes, a denúncia de clausulado de expressão pecuniária não poderá ocorrer antes de 30 de Novembro de 2010, para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2011.

##### **SECÇÃO II**

###### **Anexos**

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Anexos**

1 — Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

Anexo I — admissões, acessos, categorias e funções (adiante designado por AAACF);

Anexo II — utilização e prestação de trabalho (adiante designado por AUPT);

Anexo III — retribuição (adiante designado por AR);

Anexo IV — hotéis, ajudas de custo e irregularidades (adiante designado por AHACI).

2 — Os regimes de admissão e antiguidade, das carreiras, categorias profissionais e funções dos pilotos, designadamente a sua caracterização, são os constantes do AAACF.

3 — As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão estabelecidas pela Empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo constar do *Manual de Operações de Voo (MOV)*.

4 — As condições de utilização e prestação de trabalho, bem como a regulamentação dos tempos de trabalho e de repouso, estes sem prejuízo dos limites imperativos fixados na legislação em cada momento aplicável, constam do AUPT.

5 — A SATA poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão. Condições gerais e especiais**

##### **SECÇÃO I**

##### **Admissão. Condições gerais e especiais**

###### **Cláusula 5.ª**

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

1 — O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao piloto.

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

Identidade das partes;

Data do início do contrato;

Data de celebração do contrato;

Local de trabalho;

Categoria do piloto e a caracterização sumária do seu conteúdo;

Remuneração de base mensal e outras condições retributivas; obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, caso a ele haja lugar;

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

###### **Cláusula 6.ª**

###### **Celebração de contratos individuais a termo**

1 — O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao piloto.

2 — Só podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de piloto que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em rela-

ção ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da Empresa;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — Para além das indicações referidas no n.º 2 da cláusula anterior, o contrato a termo conterà ainda prazo estipulado com indicação do motivo justificativo.

4 — O presente AE aplica-se integralmente aos pilotos contratados a termo, sem prejuízo dos regimes imperativos previstos na lei que disponham diferentemente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — A SATA Internacional poderá acordar com os pilotos do seu quadro permanente a prestação por estes de trabalho a tempo parcial.

2 — O acordo de prestação de trabalho a tempo parcial será reduzido a escrito e fixará, nomeadamente, a sua duração, as condições retributivas aplicáveis, bem como as reduções proporcionais dos limites anuais, semestrais, mensais e semanais, estabelecidos neste AE.

3 — Os limites diários de tempos de trabalho e de voo não poderão ser, em caso algum, aumentados.

4 — O acordo referido no n.º 2 só poderá ser alterado por novo acordo entre a SATA Internacional e o piloto.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Pilotos estrangeiros

1 — Os pilotos estrangeiros da Empresa com igual categoria e exercendo as mesmas funções não poderão ser beneficiados ou prejudicados em relação aos pilotos portugueses.

2 — Todos os pilotos estrangeiros terão obrigatoriamente de falar e escrever fluentemente português.

3 — Quaisquer importâncias pagas a pilotos estrangeiros, em violação desta cláusula, serão pagas também aos pilotos portugueses, de igual categoria e desempenho das mesmas funções, no mesmo período. Excepcionalmente, em caso de doença devidamente comprovada de um piloto, poderá a Empresa contratar a termo pilotos estrangeiros com qualificação de comando e pagar-lhes importâncias superiores, mas apenas por um período máximo de três meses. As condições de contratação serão públicas.

## SECÇÃO II

### Contrato individual de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Actividade dos pilotos

O piloto deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transferência de funções

Qualquer piloto, por interesse da Empresa e após concordância por escrito dele, poderá ser transferido, com carácter temporário ou definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação técnica é independente da hierarquia dentro da Empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Tratar e respeitar o piloto como seu colaborador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- c) Assegurar ao piloto boas condições de segurança, higiene e saúde, de acordo com a lei;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- e) Distribuir aos pilotos os manuais, devidamente actualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas da DOV, podendo estas ser distribuídas apenas em formato informático aos pilotos que prescindirem de as receber também em suporte de papel;
- f) Planear o trabalho dos pilotos no estrito cumprimento das regras constantes do presente AE, bem como respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço, assistência, reserva e folgas;
- g) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspecção, quando tal seja do seu conhecimento;
- h) Suportar os encargos com todo o material necessário ao desempenho das funções dos pilotos, nomeadamente auscultadores, pastas de bordo e fardamento;
- i) Facultar a consulta e cópia, pelos pilotos que o solicitam, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
- j) Colaborar no controlo da validade das licenças de voo, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, desde que estes lhe forneçam os elementos;

k) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;

l) Passar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;

m) Efectuar, a suas expensas, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;

n) Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos quando estes tenham de se deslocar ao aeroporto ao serviço da Empresa, cabendo a esta a escolha do parque de estacionamento;

o) Pagar aos pilotos, aos dias 15 e 30 de cada mês, através de transferência bancária, as ajudas de custo devidas em função dos serviços de voo ou rotações efectuados. Sempre que possível, as ajudas de custo serão pagas antes do início do serviço de voo ou rotação;

p) Em qualquer situação de baixa médica por parte do piloto, a Empresa adiantará a remuneração que lhe for devida pela segurança social, sendo pelo mesmo ressarcida depois de este receber da segurança social o valor em questão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos pilotos

São deveres dos pilotos:

a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;

b) Guardar lealdade à Empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem; de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

e) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;

f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência, com vista à protecção de vidas e bens que a Empresa lhes confie;

g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da Empresa;

h) Adoptar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da Empresa e exercer, nos limites do Estatuto do Comandante a autoridade sobre a tripulação da aeronave com vista a manter a ordem e a disciplina a bordo;

i) Dedicar toda a actividade de piloto profissional à Empresa, abstendo-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra Empresa, salvo com acordo daquela, e abstendo-se igualmente de exercer actividades incompatíveis com o disposto na alínea j) desta cláusula;

j) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela Empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais

disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;

k) Cumprir as normas operacionais emanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na Empresa;

l) Dispor de telefone e informar a SATA Internacional do respectivo número, bem como manter a sua morada actualizada junto do departamento de pessoal da Empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos pilotos

1 — De acordo com o disposto na lei, é proibido à Empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o piloto para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição dos pilotos, salvo nos casos expressamente previstos na lei e no presente AE e respectivos anexos;

e) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e no cumprimento do disposto na lei;

f) Transferir a base ou local de trabalho do piloto em contravenção com o que sobre essa matéria esteja em vigor;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

j) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical ou pelo exercício, nos termos da lei, da actividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 — A prática pela Empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do piloto, com as consequências previstas neste AE ou na lei, o que seja mais favorável ao piloto.

#### SECÇÃO II

##### Formação. Licenças

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, a SATA Internacional deve proporcionar aos pilotos acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.



2 — São objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos pilotos, enquanto instrumento para a competitividade da Empresa e para a valorização e actuação profissional;

b) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do piloto;

c) Assegurar o direito à informação e consulta pelos pilotos e seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela Empresa;

d) Promover a reabilitação profissional de pilotos com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho.

3 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à SATA Internacional:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da Empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos pilotos, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação profissional na Empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus pilotos;

c) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada piloto, seja em acções a desenvolver na Empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do piloto;

d) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos pilotos, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

e) Ministar a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e actualização dos pilotos;

f) Entregar documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o piloto frequente por determinação da Empresa.

4 — É dever do piloto manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspecções.

5 — Ao piloto deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua referida no n.º 3 supra, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

6 — As horas de formação certificada referidas no número anterior que não forem asseguradas pela da SATA Internacional por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

7 — Para usufruir do crédito, o piloto deve informar a Empresa nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 13.<sup>a</sup> do AUP e apresentar comprovativo da frequência da formação, a qual deve ter correspondência com a actividade do piloto.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Licenças

1 — Os pilotos não podem executar serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela

autoridade aeronáutica competente e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

2 — Os pilotos manterão actualizadas as licenças previstas no número anterior, bem como as qualificações e demais documentação pessoal necessária ao normal desempenho das suas funções.

### SECÇÃO III

#### Quotas sindicais. Quadros de pessoal

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a Empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A Empresa remeterá ao SPAC, no decorrer do mês de Novembro de cada ano, a relação nominal dos seus pilotos, contendo os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número de trabalhador;  
Categoria profissional;  
Datas de admissão;  
Retribuição mensal.

2 — Para além do mapa referido no n.º 1, a Empresa enviará ao SPAC uma lista de antiguidade dos pilotos, ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3 — A Empresa obriga-se a manter actualizados os mapas a que se alude nos números anteriores, remetendo-os ao SPAC no decorrer do mês de Junho de cada ano (salvo se não tiver havido qualquer alteração ao último mapa remetido) ou quando lhe seja solicitado fundamentamente pelo SPAC.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Efectivos e quadros de pessoal

O número de pilotos ao serviço da Empresa será o adequado para a actividade da mesma, cumprindo as respectivas obrigações.

### CAPÍTULO IV

#### Interrupção do trabalho

### SECÇÃO I

#### Férias

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se em regra ao trabalho pres-

tado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

5 — O piloto admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6 — Salvo acordo das partes, o gozo das férias nos contratos referidos no número anterior tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o piloto tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviços prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

8 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o piloto tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração e marcação do período de férias

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

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

Três dias de férias até ao máximo de uma falta;  
Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas;  
Um dia de férias até ao máximo de três faltas.

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

4 — A marcação das férias deve ser feita por comum acordo, tendo de ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do ano em que se vencem.

5 — Na falta de acordo, caberá à SATA Internacional elaborar o respectivo mapa de férias, nos termos legais. Neste caso, o período de férias terá de ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Compensação por trabalho prestado em feriados

A SATA Internacional concederá aos pilotos, a título de compensação pelo trabalho prestado em feriados, um

período anual de cinco dias úteis consecutivos, livres de serviço, a marcar e gozar no ano a que dizem respeito, fora dos primeiros sete dias do mês de Janeiro, da semana da Páscoa e seguinte, do período compreendido entre 15 de Junho e 15 de Setembro e dos sete dias anteriores e posteriores ao Natal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Processamento e marcação de férias

1 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os pilotos, os diversos meses do ano serão valorados, em dias úteis, como se segue:

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Janeiro . . . . .	5 por dia . . . . .	3 por dia.
Fevereiro . . . . .	2 por dia . . . . .	4 por dia.
Março . . . . .	7 por dia . . . . .	9 por dia.
Abril . . . . .	11 por dia . . . . .	12 por dia.
Maió . . . . .	13 por dia . . . . .	14 por dia.
Junho . . . . .	17 por dia . . . . .	18 por dia.
Julho . . . . .	20 por dia . . . . .	22 por dia.
Agosto . . . . .	24 por dia . . . . .	23 por dia.
Setembro . . . . .	21 por dia . . . . .	19 por dia.
Outubro . . . . .	16 por dia . . . . .	10 por dia.
Novembro . . . . .	8 por dia . . . . .	6 por dia.
Dezembro . . . . .	1 por dia . . . . .	15 por dia.

2 — Para efeitos de marcação de férias, os pilotos são ordenados por ordem decrescente de pontuação obtida de acordo com o gozo de férias no ano anterior.

3 — Em igualdade de pontuação, a posição relativa dos pilotos é definida por ordem de escalonamento na categoria.

4 — Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 16 anos têm prioridade em solicitar 10 dias úteis de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares.

5 — Os pilotos que ingressarem na SATA Internacional adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do piloto que tiver pontuação mais alta.

6 — Sem prejuízo do n.º 7 desta cláusula, aos tripulantes pertencentes ao mesmo agregado familiar, tal como definido na cláusula 2.<sup>a</sup> do AOPT, será facultado o gozo simultâneo de férias, nos termos do mesmo número.

7 — Aos tripulantes constituindo agregado familiar será atribuída a posição relativa correspondente ao cônjuge com maior pontuação.

8 — Os pilotos que passarem de um equipamento para outro ou que sejam promovidos a comando, manterão a pontuação adquirida e serão colocados na nova escala de pessoal de acordo com essa pontuação.

9 — Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período, ou ao período de férias efectivamente gozado. Exceptuam-se as situações que decorrerem de alterações por motivos de serviço, cuja pontuação deverá ser a do período de férias efectivamente gozado.

10 — Uma vez afixado o plano de férias, os pilotos deverão, no prazo de um mês, apresentar as alterações que pretendam.

11 — Na 2.<sup>a</sup> quinzena de Junho, nos meses de Julho e Agosto e na 1.<sup>a</sup> quinzena de Setembro a Empresa não fica obrigada a aceitar a marcação de férias para mais do equivalente a meia tripulação por avião em simultâneo.

12 — Para efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, os pilotos que não gozem férias em nenhum dos dias estabelecidos no quadro em anexo terão direito a um subsídio de «férias frias», conforme estipulado no anexo de retribuição, e verão as respectivas pontuações acrescidas em 2000 pontos.

16 a 30 de Junho inclusive.

31 dias do mês de Julho.

31 dias do mês de Agosto.

30 dias do mês de Setembro.

De 16 de Dezembro a 7 de Janeiro inclusive.

Semana anterior e semana posterior ao Domingo de Páscoa.

Quinzena das Festas do Santo Cristo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o piloto tem direito a ser indemnizado pela SATA Internacional dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o piloto na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à SATA Internacional, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, nos termos legais.

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

5 — O piloto poderá solicitar à Empresa a alteração do período de férias marcado ou a interrupção do período de férias iniciado, invocando para tal um interesse fundamentado.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o piloto tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 20.<sup>a</sup>, n.º 2.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

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

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da Empresa.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a SATA Internacional obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o piloto receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Enumeração de feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados os seguintes dias:

- a) A Terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade da base do piloto;
- c) O feriado regional caso coincida com a base do piloto.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da Empresa relacionada com a actividade profissional dos pilotos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padras-tos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o piloto — até cinco dias consecutivos;

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

Irmãos e cunhados do piloto — até dois dias consecutivos;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadi-áveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao piloto, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As autorizadas ou aprovadas pela SATA Interna-cional;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsá-vel pela educação de menor, uma vez por trimestre, para

deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públi-cos, nos termos legais;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Salvo caso de força maior, todas as faltas deverão ser participadas logo que possível e até ao próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando o piloto se vir impossibilitado de com-parecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende, no mais curto lapso de tempo.

3 — A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comuni-cação referida no n.º 1, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes fal-tas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;

b) Dadas por motivo de doença;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o piloto tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, excepto se da autorização constar menção expressa do contrário.

3 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o piloto faltar dias com-pletos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláu-sula 30.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será des-contado na antiguidade do piloto.

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

#### SECÇÃO IV

##### Protecção na maternidade e paternidade

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Protecção na gravidez

1 — Sem prejuízo do estabelecido na regulamentação médica aeronáutica, e havendo indicação médica que lhe imponha a suspensão de voo, a piloto em estado de gravidez clinicamente comprovada será retirada das escalas e manter-se-á na situação de baixa por risco clínico enquanto durar aquela indicação médica.

2 — Caso a piloto não seja colocada em situação de baixa clínica e seja possível à Empresa ocupar a piloto grávida em terra em funções compatíveis com a sua categoria profissional, estas ser-lhe-ão atribuídas por mútuo acordo reduzido a escrito, mantendo apenas o direito à remuneração base mensal (RBM).

3 — Depois de esgotados os mecanismos previstos nos números anteriores a piloto será retirada das escalas e manterá o direito à RBM durante um período de dois meses e meio.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — Os pilotos do sexo feminino têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O piloto do sexo feminino pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

3 — O piloto do sexo feminino deve informar a Empresa até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — O regime previsto nos artigos anteriores aplica-se ao pai que goze a licença por paternidade nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Nas situações de risco clínico para o piloto do sexo feminino ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determinou esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, o piloto do sexo feminino goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir

o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

7 — 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.

8 — Em caso de interrupção da gravidez, o piloto do sexo feminino tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Licença paternal e licença por paternidade

1 — O piloto pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O piloto pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda 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 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho na protecção à maternidade

1 — A presente cláusula aplica-se às pilotos do sexo feminino que, tendo gozado a respectiva licença por maternidade, tenham a sua licença de voo temporariamente cancelada pela autoridade aeronáutica competente e que, por esse motivo, tenham que realizar o curso de qualificação ou refresco em virtude de terem estado sem realizar qualquer serviço de voo por um período de tempo superior ao que a lei prevê.

2 — A Empresa concede às pilotos do sexo feminino voos de ida e volta durante o período mínimo de um ano a contar da data do voo de largada do curso referido no n.º 1 supra, nos termos previstos neste AE.

3 — A Empresa compromete-se a analisar individualmente cada requerimento, tendo especial atenção e sensibilidade pela situação concreta das pilotos do sexo feminino, podendo conceder regimes diferenciados em relação a cada piloto.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Opções na prestação de trabalho na protecção à maternidade

1 — As pilotos do sexo feminino que se encontrem nas condições referidas na cláusula anterior e que pretendam beneficiar do referido regime deverão manifestar a sua opção em conformidade, especificando o regime que pretendam ver aplicado.

2 — A opção deverá ser manifestada individualmente e por escrito, no prazo de dois meses antes de terminar a licença de maternidade.

3 — A Empresa deverá responder no prazo máximo de um mês a contar da data de recepção da carta com a opção da piloto.

4 — Para análise e diferimento das pretensões individuais das pilotos, a Empresa terá em conta a situação de recursos disponíveis e o número de mulheres pilotos envolvidos.

#### SECÇÃO V

##### Protecção em zonas epidémicas, risco de guerra, pirataria ou sabotagem

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Risco de zonas epidémicas

1 — Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A Empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escalamento de tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3 — Considera-se doença profissional aquela que for contraída pelo piloto em resultado das epidemias nas zonas identificadas no n.º 1 e desde que, como tal, seja aceite pela entidade competente.

4 — É da responsabilidade da Empresa diligenciar no sentido da vacinação dos pilotos, com vista à realização de serviços de voo para zonas em que a mesma seja aconselhada por médico especializado em Medicina Tropical (consulta do viajante), bem como suportar os respectivos custos.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Risco de guerra

1 — Os pilotos, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar com respeito ao destino ou rota a seguir.

3 — Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular e marítima do país em estado de guerra.

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Protecção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1 — Qualquer piloto que em serviço seja vítima de acto de guerra, pirataria ou de sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição durante o seu eventual sequestro ou detenção, devendo a Empresa empreender

todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou acção armada, nenhum piloto poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência declarada pela entidade competente.

3 — Nas situações previstas no n.º 1 a SATA Internacional compromete-se a prestar apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe a percepção da retribuição.

#### SECÇÃO VI

##### Perda de licença e de capacidade técnica. Incapacidade temporária e definitiva

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Retirada do serviço de voo

1 — O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por motivos imputáveis à Empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2 — O piloto, com o acordo da Empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3 — No caso de retirada temporária nos termos do número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo terá lugar na primeira vaga aberta após a manifestação do desejo de regresso, sempre com respeito pelo seu escalonamento na lista de antiguidade

4 — O piloto retirar-se-á ainda do serviço de voo ao atingir os 65 anos de idade, devendo requerer, no prazo máximo de 60 dias a contar dessa data, a passagem à situação de reforma.

5 — Enquanto não for concedida a reforma pela entidade legalmente responsável pelo respectivo pagamento, a Empresa adiantará o valor estimado da pensão de reforma até oito meses, obrigando-se o piloto a reembolsar de imediato a SATA Internacional da importância adiantada logo que lhe seja efectuado o pagamento por aquela entidade.

###### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Perda de capacidade técnica

1 — O piloto que perder a capacidade técnica para o exercício da sua função, sem no entanto perder a sua capacidade e requisitos para o exercício de qualquer outra função de voo, poderá optar por exercer uma dessas funções, com as seguintes condições:

- Vencimento base correspondente às funções desempenhadas;
- Vencimento de senioridade vencido;
- Vencimento de exercício vencido;
- Antiguidade de serviço.

2 — Na situação prevista no número anterior e em alternativa à opção pelo exercício de outras funções em voo, o piloto poderá optar pelo exercício de qualquer outra função

em terra, desde que esta exista, auferindo a retribuição correspondente à mesma e mantendo os vencimentos de senioridade e exercício vencidos, bem como a sua antiguidade.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade temporária**

Ao piloto em situação de incapacidade temporária, como tal definida pela entidade aeronáutica competente, e não lhe sendo possível recorrer à segurança social ou obter da mesma qualquer prestação, a Empresa pagará um montante mensal correspondente ao que o piloto receberia da segurança social.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

1 — O piloto em situação de incapacidade permanente, como tal definida pela entidade aeronáutica competente, poderá optar por:

- a) Ocupação em terra, desde que esta exista;
- b) Desencadear processo de reforma por invalidez, dando disso conhecimento à Empresa, mediante documento comprovativo.

2 — Se, nos termos do número anterior, o piloto optar pela colocação em terra, terá direito à retribuição correspondente à função exercida em terra, mantendo os vencimentos de senioridade e exercício vencidos, bem como a sua antiguidade.

3 — Se nos termos do n.º 1 o piloto desencadear o processo de reforma por invalidez, a Empresa pagar-lhe-á um montante equivalente ao que o piloto virá a receber, a título de pensão de reforma, enquanto o piloto se mantiver na situação de expectativa daquele deferimento, procedendo-se depois a um acerto de contas.

## CAPÍTULO V

### **Segurança, higiene e saúde. Exames médicos**

#### SECÇÃO I

##### **Segurança, higiene e saúde. Exames médicos**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Higiene, segurança e saúde no trabalho**

1 — No que respeita à higiene, segurança e saúde no trabalho, a Empresa aplicará a legislação em vigor, nomeadamente assegurando directamente ou por entidade terceira, desde que legalmente autorizada, um serviço de medicina do trabalho.

2 — A Empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3 — No caso previsto no número anterior e caso a lei o permita, não serão repetidos os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito da junta médica regional, desde que o piloto dê o seu consentimento à SATA Internacional, por escrito, para o acesso àqueles e desde que a entidade responsável pela segurança, higiene

e saúde no local de trabalho os considere suficientes e actualizados.

4 — No âmbito das suas actividades na Empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos pilotos, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos da Empresa, em processos judiciais nos casos susceptíveis de determinar indemnização aos pilotos, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da Empresa e dos pilotos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos**

1 — Os pilotos têm o dever de submeter-se aos exames médicos, efectuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2 — Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na alínea j) da cláusula 12.<sup>a</sup>, a Empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3 — O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela Empresa, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4 — Sempre que o piloto opte por realizar os exames médicos em centro médico diferente do INAC (Lisboa), o mesmo suportará os encargos dos exames médicos no montante correspondente ao remanescente do preço praticado nos centros médicos.

5 — No caso previsto no n.º 3, o piloto deverá informar a Empresa de qual a junta médica regional que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não exerça essa opção naquele prazo, a Empresa marcará a inspecção na junta médica regional que entender mais conveniente.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Tempo de exames, avaliações e cursos**

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela Empresa, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Protecção em caso de doença, acidente e noutras situações**

A SATA Internacional tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorridos quando o piloto se encontre ao serviço desta, fora da base, ficando a Empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Segurança social**

A Empresa e os pilotos contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos na lei.

## CAPÍTULO VI

### Relação entre as partes outorgantes

#### SECÇÃO I

##### Comissão paritária

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Para interpretar e integrar as disposições deste AE ou de qualquer regulamento ao mesmo anexo, será criada uma comissão paritária.

2 — A comissão será constituída por 4 elementos, que deverão ser independentes e actuar como tal, sendo 2 nomeados pela Empresa e 2 pelo SPAC, a designar dentro de 15 dias a contar da data de assinatura deste AE. A comissão determinará as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE. Uma vez iniciados os trabalhos da comissão, a mesma deverá deliberar sobre qualquer assunto no prazo máximo de 15 dias.

3 — A comissão será convocada pela SAIA ou pelo SPAC, por telecópia, confirmada por correio registado com aviso de recepção, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer regulamento.

4 — A convocatória para o início dos trabalhos será feita pela SAIA, por telecópia, no prazo máximo de 10 dias após o recebimento pela parte destinatária da telecópia referida no n.º 3.

5 — Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de recepção; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em acta assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes, por correio registado com aviso de recepção.

6 — As deliberações da comissão paritária, se tomadas validamente, vinculam as partes nos mesmos termos deste AE.

7 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando este AE, devendo ser devidamente depositada e publicada.

#### SECÇÃO II

##### Disposições finais

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Seguro de valores a cargo

A Empresa assumirá o risco de roubo, furto, perda ou destruição dos fundos de maneio postos à guarda dos pilotos para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes dos serviços de voo, que não seja resultante de culpa ou negligência dos mesmos, podendo transferir esse risco para uma companhia de seguros.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Facilidades de passagens

A Empresa e o SPAC acordarão, em sede de protocolo, o regime de facilidades de passagem aplicável aos pilotos.

#### ANEXO I

##### De admissões, acessos, categorias e funções (AAACF)

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

As categorias e funções dos pilotos são as constantes, respectivamente, das partes I e II ao presente anexo.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — O acesso dos pilotos processa-se através de promoção a comando e da progressão técnica ou transição, nos termos das alíneas seguintes:

a) Promoção — passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante;

b) Progressão técnica — passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior;

c) Transição — passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, com o acordo do piloto, para outro de classe inferior.

2 — Avaliação para promoção — verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição da aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante, para efeitos de promoção.

3 — Avaliação contínua — informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais-pilotos, no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas, respectivamente, pelos comandantes e pelos verificadores.

4 — Restrição — perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório de junta médica regional ou central.

5 — Limitação — perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efectuadas por verificadores diferentes.

6 — Reconversão técnica — passagem de um equipamento de voo de um determinado grupo para um de grupo inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da Empresa.

7 — Largada conjunta — data da primeira largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos pilotos do mesmo curso.

8 — Período mínimo obrigatório (PMO), período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data de início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá de permanecer nesse equipamento.

9 — Equipamento — conjunto de aviões da mesma frota.



10 — Curso de qualificação — curso técnico, constituído por uma parte teórica e por uma parte prática, que se destina à obtenção por parte do piloto da licença necessária para poder operar determinado tipo de equipamento.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Antiguidade dos pilotos

1 — A antiguidade dos pilotos é considerada sob os seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é considerada a partir do início de execução do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade de serviço, mesmo dos pilotos que já fossem trabalhadores da Empresa, é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do respectivo curso de admissão promovido pela Empresa.

4 — Considera-se que farão parte do mesmo curso de admissão os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 90 dias contados a partir do início da instrução dada à primeira turma.

5 — Aos pilotos cujo processo de admissão não envolva cursos de qualificação tipo no equipamento será fixada uma data específica de largada conjunta, para efeitos de contagem de antiguidade de serviço. Esta data será a data de largada do primeiro elemento em linha. Considera-se que farão parte do mesmo curso de admissão os elementos integrados em turmas cujo início dos voos de largada em linha tenham lugar dentro do prazo de 90 dias contados a partir do primeiro voo de largada em linha do primeiro elemento.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida em função da idade, por ordem decrescente, do mais velho para o mais novo.

3 — Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado no acesso à categoria de comandante por motivo que não lhe seja imputável, manterá o lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso.

4 — No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas de escalonamento.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Admissões

1 — Condições gerais:

a) Sem prejuízo do disposto na cláusula 6.<sup>a</sup> do AE e na cláusula 6.<sup>a</sup> deste anexo, a admissão dos pilotos faz-se para a categoria de oficial piloto de entre os candidatos apurados nos exames de selecção definidos pela Empresa

que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela entidade aeronáutica competente;

b) Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na Empresa, são qualificados no equipamento de voo do grupo I, apenas podendo sê-lo no equipamento de voo do grupo II no caso de não haver voluntários da companhia para o mesmo;

c) As condições de cada processo de admissão serão sempre fixadas e divulgadas antes do seu início, devendo ser entregue uma cópia das mesmas a todos os candidatos na altura da inscrição;

d) Durante o concurso de admissão, o SPAC, a seu pedido, terá acesso aos processos de avaliação, na sua parte não confidencial;

e) Os pilotos a admitir pela Empresa terão de ser fluentes na língua portuguesa oral e escrita.

2 — Condições preferenciais:

a) No recrutamento dos candidatos a pilotos a Empresa observará a seguinte ordem de preferências:

1) Pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da Empresa;

2) Candidatos do exterior possuidores da mesma licença;

b) As preferências estabelecidas no número anterior constarão obrigatoriamente do regulamento dos concursos;

c) Os candidatos que já sejam trabalhadores da Empresa manterão a respectiva antiguidade de companhia.

3 — Em caso de insucesso os candidatos que já sejam trabalhadores da Empresa manterão a categoria e funções anteriores.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas do quadro de comandantes

1 — As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

2 — Caso os oficiais pilotos da SATA Internacional não reúnam as condições para submissão a processo de avaliação ou não tenham obtido aproveitamento no curso de comando e no estágio em linha, as vagas de comandante poderão ser preenchidas pela admissão de pilotos já qualificados na função de comando desde que cumpram cumulativamente os requisitos específicos para cada grupo, a saber:

Grupo I:

a) Possuam experiência mínima de voo igual ou superior a cinco mil horas, das quais três mil em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg;

b) Possuam experiência mínima de voo, em funções de comando, igual ou superior a mil horas em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg;

**Grupo II:**

a) Possuam experiência mínima de voo igual ou superior a seis mil horas, das quais três mil em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg;

b) Possuam experiência mínima de voo, em funções de comando, igual ou superior a duas mil horas em aviões multimotores a jacto de peso máximo à descolagem superior a 20 000 kg ou mil horas em funções de comando de aviões multimotores a jacto *wide body*.

3 — Os pilotos admitidos nos termos do n.º 2 serão colocados na lista de antiguidade na posição imediatamente seguinte à do último piloto já admitido pela Empresa e apenas terão direito à progressão técnica na altura em que essa posição o permitir.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Compensação de encargos com a formação profissional**

1 — Como compensação pelos encargos suportados pela Empresa com a sua formação profissional, os pilotos por ela contratados obrigar-se-ão a prestar à mesma, uma vez admitidos, quando esta tiver nisso interesse efectivo, a sua actividade profissional por um período de três anos, a contar da data da sua largada.

2 — Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior mediante a restituição das importâncias despendidas pela Empresa com a sua preparação.

3 — Se a desobrigação se verificar após a prestação de um ano de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, em termos a definir no contrato de formação e ou de trabalho.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Impedimento ao acesso**

Considera-se impedimento:

a) Para acesso — a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de 24 meses a contar da data do início do curso;

b) Para promoção no mesmo equipamento — a previsível passagem à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 24 meses seguintes;

c) Para progressão técnica e transição — a previsível passagem à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 36 meses seguintes.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Candidatos à avaliação**

1 — Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

a) Mínimo de um ano como oficial piloto no exercício efectivo das funções inerentes a esta categoria na SATA Internacional;

b) Experiência mínima de voo igual ou superior a quatro mil horas, das quais duas mil em aviões JAR 255;

c) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação;

d) Fluência da língua portuguesa, oral e escrita.

2 — O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas e por forma a procurar integrar todos os elementos com a mesma antiguidade de serviço.

3 — Os pilotos nomeados para a avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo da sua inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito, no prazo de 15 dias após a publicação da nomeação.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Processo de avaliação**

1 — O presidente da comissão de avaliação é o piloto-chefe, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão da exclusiva competência da Empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respectivas matérias, não podendo esta nomeação recair sobre dirigentes sindicais ou delegados sindicais.

2 — Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos 24 meses em relação à data de início da reunião da comissão;

b) A informação dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 24 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;

c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores da frota a que o piloto pertence;

d) Se necessário, as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos 24 meses;

e) As informações constantes da avaliação contínua, caso existam;

f) O processo individual do piloto.

3 — A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, excepto se entretanto ocorrerem, com o avaliado, razões justificadas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

4 — No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Resultado do processo de avaliação**

1 — A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação individualmente aos avaliados, no prazo de 15 dias após o encerramento do respectivo processo, através de documento escrito.

2 — Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, a comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3 — Só findo o prazo da reclamação, sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma, o resultado do processo de avaliação poderá ser tornado público.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reclamações

1 — Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar para o piloto-chefe dos resultados da avaliação, no prazo de 21 dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SPAC.

2 — Para a apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto-chefe, que presidirá, pelo chefe de frota do respectivo equipamento caso exista e por dois comandantes por aquele nomeados que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SPAC fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite.

3 — O piloto-chefe, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV, para decisão.

4 — O processo de reclamação termina com a decisão do DOV, da qual será dado conhecimento, por escrito, ao interessado no prazo de 30 dias contados da recepção da reclamação.

5 — Não se efectuarão nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Nomeação para cursos de comando

1 — As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados, por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — A promoção a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3 — A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita no equipamento de voo do grupo I, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Inaptidão para comando

1 — Se o piloto não obtiver aproveitamento num curso de comando, poderá frequentar um segundo curso, decorrido um período de dois anos e após uma nova avaliação.

2 — Se não obtiver aproveitamento no segundo curso de comando, ficará definitivamente excluído de promoção.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Progressão técnica

1 — Os convites para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

- a) Não terem qualquer restrição ou limitação;
- b) Possuírem o mínimo de três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram (PMO).

2 — A permanência referida na alínea b) do n.º 1 é contada desde o início do respectivo curso de qualificação.

3 — A condição estabelecida na alínea b) do n.º 1 será dispensada pela Empresa nos casos em que a sua aplicação impedir o preenchimento das vagas existentes por pilotos da SATA Internacional.

4 — Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha respeitantes à nova qualificação.

5 — Na falta de voluntários, as nomeações para a progressão técnica serão efectuadas por ordem crescente de antiguidade de serviço (do mais moderno para o mais antigo), desde que tenham efectuado quinhentas horas de voo no equipamento de grupo I, não se aplicando a condição estipulada na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula.

6 — Após o segundo declínio, por parte do piloto, de convite para qualquer progressão técnica, este não será novamente convidado para progressão técnica por um período de 24 meses; findo este período, por cada convite declinado o piloto não será convidado para progressão técnica por um período de 24 meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Equipamentos para progressão

1 — A progressão técnica dos pilotos é feita de acordo com o ordenamento constante da parte III a este anexo.

2 — Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos co-pilotos abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efectuará, aguardando a sua promoção a comando.

3 — Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reconversão técnica

1 — A Empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, bem como em situação de extinção de equipamento, respeitando as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2 — No caso de reconversão técnica dos pilotos, serão nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade de serviço (do mais antigo para o mais moderno); na falta de voluntários, a nomeação será feita pela ordem inversa.

3 — Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, excepto a que seja voluntária, o convite para a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade de serviço, contando para efeitos de PMO a soma do período de tempo em que o piloto esteve afecto aos dois equipamentos.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Extinção do equipamento

1 — Considera-se que um equipamento está extinto na operação da Empresa no momento em que for concluído ao serviço da SATA Internacional o último voo do último avião da respectiva frota.

2 — Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a Empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo do equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3 — Os pilotos pertencentes ao equipamento cuja extinção esteja decidida deverão ser nomeados para as reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função das necessidades da Empresa e de acordo com os respectivos regimes.

4 — No caso de a extinção ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto e na medida das necessidades deste sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si; a alteração da época anunciada no n.º 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a Empresa obrigada a fazer tantos cursos quantos os necessários para garantir aqueles direitos, salvo acordo escrito dos pilotos envolvidos.

5 — Não obstante o disposto nos números anteriores, os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efective a extinção, nos termos previstos no n.º 1.

6 — Aos pilotos do equipamento em extinção que não obtiverem aprovação no curso para que sejam nomeados será concedida uma nova oportunidade de curso para o mesmo equipamento ou para outro do mesmo grupo, sempre com respeito pelas necessidades operacionais, pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

7 — Para efeitos desta cláusula entende-se que um piloto pertence a um equipamento em extinção quando no momento em que é decidido extinguir o equipamento se encontre afecto ao mesmo, ainda que para continuar nele tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Transição

1 — Os convites para qualquer transição de equipamento fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

- a) Não terem qualquer restrição ou limitação;
- b) Possuírem o mínimo de três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram (PMO).

2 — A permanência referida na alínea b) do n.º 1 é contada desde o início do respectivo curso de qualificação.

3 — A condição estabelecida na alínea b) do n.º 1 será dispensada pela Empresa nos casos em que a sua aplicação impedir o preenchimento das vagas existentes por pilotos da SATA Internacional.

4 — Para que qualquer transição se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha respeitantes à nova qualificação.

5 — Na falta de voluntários, as nomeações para a transição técnica serão efectuadas por ordem crescente de antiguidade de serviço (do mais moderno para o mais antigo), não se aplicando a condição estipulada na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula.

6 — Após o segundo declínio por parte do piloto de convite para qualquer transição técnica, este não será novamente convidado para transição técnica por um período de 24 meses; findo este período, por cada convite declinado o piloto não será convidado para transição técnica por um período de 24 meses.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Planeamento

1 — Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusula referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipamento ou função, a SATA Internacional publicará anualmente, até 30 de Novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, o período mínimo a que alude a alínea b) do n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup> (MO), do qual constarão, em cada um dos anos, a frota prevista e respectivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e por equipamento.

2 — O planeamento relativo ao primeiro ano conterà ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

3 — O não cumprimento do disposto no n.º 1 da presente cláusula implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, sendo os convites ou nomeações efectuados segundo a antiguidade de serviço.

#### Parte I

#### Categorias

A profissão de piloto agrupa-se nas seguintes categorias profissionais:

*Comandante.* — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25.

*Oficial piloto.* — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto em aviões certificados pelo Joint Aviation Requirement 25.

**Parte II****Definição de funções**

*Piloto comandante.* — Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando de uma aeronave será responsável perante a Empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;

b) O cumprimento de regulamentos internacionais, nacionais e das normas internas da Empresa;

c) A representação desta, quer em território nacional quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontre não exista representante legal da mesma;

d) A tomada de decisão sobre o conjunto de acções e decisões necessárias à execução de voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo, das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioeléctricos e electrónicos de comunicação e navegação; o controlo (através do chefe de cabine) do nível de assistência a passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;

e) O exercício de poderes de direcção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direcção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

*Co-piloto.* — Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto comandante na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo com todas as prerrogativas na função de piloto comandante por impedimento daquele ou por delegação do mesmo e sob a sua responsabilidade.

**Parte III****Ordenação dos equipamentos**

I — Grupo I: A320.

II — Grupo II: A310.

**ANEXO II****De utilização e prestação de trabalho (AUPT)****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Definições**

ACMI — voo alugado, garantindo o operador avião, tripulação, manutenção e seguros.

Ano — período de 12 meses que corresponde ao ano civil, começando às 0 horas de 1 de Janeiro e terminando às 23 horas e 59 minutos do dia 31 de Dezembro; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por ano o período de 52 semanas consecutivas.

Autoridade aeronáutica — Instituto Nacional de Aviação Civil (INAC) ou entidade que lhe suceda nas suas atribuições legais.

Base — local onde a SATA tem a sua sede, ou outro, no território nacional, que seja definido como tal pela SATA e que conste como local de trabalho do piloto no respectivo contrato de trabalho.

Base operacional — local diferente da base do piloto e que serve de base à operação efectuada em regime de destacamento.

*Dead head crew (DHC)* — é a situação do piloto que se desloca de avião, ao serviço da Empresa, sem qualquer função a bordo.

Destacamento — situação em que o piloto, por mútuo acordo com a Empresa, se encontra temporariamente estacionado fora da base a prestar a sua actividade profissional, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo nesse acordo excepcionar-se as condições estabelecidas no AE.

Dia — período de vinte e quatro horas que começa às 0 horas locais da base.

Dia de folga — período de vinte e quatro horas seguidas livres de qualquer serviço, como tal assinalado na escala do piloto, e que se inicia às 0 horas.

Dia livre de serviço — dia em que não foi atribuído ao piloto qualquer reserva ou trabalho e que não é considerado como de repouso, férias, feriado ou folga.

Dias úteis — dias civis que não coincidem com os dias de descanso semanal. Para efeitos de férias, são úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados enumerados da cláusula 28.<sup>a</sup> do AE.

*Estadia/Lay over* — tempo mínimo que pode decorrer entre a hora de chegada a calços e a hora prevista, inicialmente publicada ou depois de revista, de saída de calços, fora da base, que inclui o tempo de repouso e o tempo de transição entre serviços de voo.

Folga semanal — dois dias de folga consecutivos por semana, gozados na base.

Hora de apresentação — hora indicada pela SATA Internacional para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro para que tenha sido nomeado ou convocado.

Hora local — hora do local onde o piloto se encontra aclimatizado.

Intervalo — período de tempo com duração inferior à do período de repouso, contando a partir do final de um sector voado até ao início do sector seguinte, sendo contabilizado como período de serviço de voo, em que o piloto está liberto da execução de todo e qualquer serviço.

Irregularidades operacionais — alterações nos voos decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis a tempo de as evitar. Excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais.

Local de repouso/alajamento adequado — quarto individual, devidamente mobilado e ventilado, sujeito a um mínimo de ruído, com controlo individual de luminosidade e temperatura, equipado com WC privativo e *room-service* ou a possibilidade de tomada de refeições vinte e quatro horas por dia; na base, o local de repouso/alajamento adequado é a residência do piloto.

Mês — período que corresponde ao mês de calendário; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de

repouso entende-se por mês o período de quatro semanas consecutivas.

Noite local — período de oito horas, entre as 22 e as 8 horas locais.

Período de assistência — período de trabalho, em local designado pela SATA Internacional, em que o piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações em voo ou simulador, ambas na situação de verificado.

Período crítico do ritmo circadiano — período de tempo entre as duas e as seis horas do local em que o piloto estiver aclimatizado.

Período nocturno de repouso — período de oito horas consecutivas, entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (LT).

Período de preparação — intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respectivamente.

Período de serviço de voo — período de serviço igual ao TSV deduzido o tempo de *debriefing* pós-voo.

Período de serviço de voo repartido — período de serviço de voo planeado, que consiste em dois sectores separados por um intervalo.

Período de trabalho nocturno — período de trabalho compreendido entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos do local onde o piloto se encontra aclimatizado.

Piloto aclimatizado — considera-se que o piloto está aclimatizado depois de ter passado as últimas trinta e seis horas, incluindo duas noites locais consecutivas, dentro da mesma zona geográfica horária.

Reserva — dia de calendário constante da escala mensal do piloto, durante o qual o piloto pode ser nomeado para substituir outro já escalado ou para prover a qualquer voo adicional.

Residência — local do domicílio permanente do piloto.

Rotação — conjunto de serviços de voo com estadia fora da base.

Sector — período de serviço de voo compreendido entre uma descolagem e aterragem imediatamente seguinte.

Semana — espaço temporal de sete dias, desde segunda-feira a domingo, inclusive; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por semana o período de sete dias consecutivos.

Semestre — período de seis meses consecutivos, sendo entendido como 1.º semestre o período que abrange os meses de Janeiro a Junho, inclusive; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por semestre o período de seis meses consecutivos.

Série de voos — conjunto de voos entre os quais não tenha havido período de repouso.

Tempo de repouso — período em que o piloto está livre de qualquer obrigação e tem a possibilidade de descanso num local de repouso, contando-se desde a hora de chegada a esse local até à hora de transporte seguinte.

Tempo de serviço de voo (TSV) — período que medeia entre a hora designada pela SATA Internacional para apresentação do piloto para executar um voo, ou série de voos sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a

imobilização definitiva da aeronave, um vez completado o último voo.

Tempo de simulador — período compreendido entre a entrada e a saída do piloto no simulador.

Tempo de trabalho — período de tempo em que o piloto desempenha, ao serviço SATA Internacional, qualquer tipo de trabalho que lhe tenha sido confiado.

Tempo de transição entre serviços de voo — é o período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora da partida seguinte, que englobe um período de repouso, não sendo este último contabilizado para o efeito.

Tempo de trânsito — tempo no solo, contado entre a hora de calços de chegada e a hora de calços de partida seguinte, sempre que entre estes não haja um tempo de repouso.

Tempo de voo — período de tempo decorrido entre a saída de calços com vista a uma descolagem e a chegada a calços subsequente, o qual será indicado no relatório de voo preenchido pelo comandante.

Trabalho em voo — qualquer voo ordenado pela SATA Internacional, nomeadamente os voos de linha, os voos de instrução, de treino, ensaio e verificação, bem como qualquer deslocação dos pilotos por meios aéreos.

Trabalho no solo — qualquer tarefa do piloto no solo, ordenada pela SATA Internacional, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador; o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem actividade; as inspecções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências; as situações de deslocação por meios não aéreos; instrução, os cursos, seminários, refrescamentos ou quaisquer outras acções de treino profissional ou formação no solo; bem como a permanência nas instalações da SATA Internacional, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais.

Transporte — é a movimentação do piloto entre o local de repouso e o aeroporto ou outro local indicado pela SATA Internacional, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar qualquer trabalho determinado pela mesma.

Trimestre — período de três meses consecutivos, sendo entendido como 1.º trimestre o período que abrange os meses de Janeiro, Fevereiro e Março; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por trimestre o período de três meses consecutivos.

Tripulação mínima — é aquela que estiver definida pela autoridade aeronáutica competente para cada equipamento de voo.

Tripulação reforçada — tripulação que compreende maior número de elementos do que a tripulação mínima e na qual cada membro da tripulação pode deixar o seu posto e ser substituído por outro membro da tripulação devidamente qualificado.

Tripulação técnica — conjunto de tripulantes com funções específicas resultantes das suas licenças e qualificações, envolvidos na condução da aeronave.

Tripulante — indivíduo que desempenha funções específicas a bordo de uma aeronave, de acordo com as suas licenças, qualificações ou autorizações.

Tripulante em funções — tripulante actuando de acordo com as suas competências numa aeronave durante um voo ou parte de um voo.

Voo nocturno — horas de voo realizadas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, considerando-se a hora do local onde o piloto se encontra aclimatizado.

Voos com limitações técnicas (voo *ferry*) — voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros.

Voos de experiência ou ensaio — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade.

Voos de instrução — voos destinados a instrução de pilotos, nas diversas funções.

Voos de verificação — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos.

Zona geográfica horária — extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15º de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1 — Aos pilotos abrangidos por este anexo e aos seus cônjuges ou pessoas que com eles vivem em união de facto, quando estes sejam tripulantes da SATA, serão concedidos períodos de prestação de trabalho e de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para o serviço ou para outros tripulantes da mesma categoria profissional.

2 — O disposto no número anterior é aplicável a pedido dos interessados.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso

1 — A Empresa garantirá aos pilotos alojamento adequado, sempre que os mesmos se desloquem por motivo de trabalho.

2 — A escolha do hotel ou hotéis é feita pela Empresa, devendo o local, sempre que possível, estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a uma hora e trinta minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

3 — A Empresa garantirá aos seus pilotos alojamento adequado, sempre que o tempo de trânsito seja igual ou superior a quatro horas.

4 — Os pilotos em formação e formadores só terão de efectuar o *check out* do hotel de acordo com a hora de apresentação prevista para a deslocação ou serviço de voo, se o intervalo entre o fim da formação e a hora de saída do voo for superior a quatro horas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deslocação do piloto

1 — Deslocação é a movimentação de um piloto ao serviço da Empresa.

2 — As deslocações podem efectuar-se por meios aéreos ou não aéreos.

3 — As deslocações podem relacionar-se ou não com serviços de voo.

4 — As deslocações por meios aéreos (DHC) em voos da Empresa serão obrigatoriamente efectuadas em classe executiva ou equivalente, excepto se não existirem lugares disponíveis.

5 — As deslocações por meios aéreos (DHC) em outras companhias de duração superior a quatro horas, salvo as deslocações para simulador, serão igualmente efectuadas em classe executiva ou equivalente, excepto se não existirem lugares disponíveis.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Tempo de deslocação

1 — O tempo gasto na deslocação, contado entre a hora de apresentação no aeroporto ou do início da deslocação, caso aquela não se verifique, e a hora de chegada conta a 100 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais de tempo de trabalho, contando ainda para os limites diários de TSV nos termos seguintes:

a) A 100 %, se a deslocação anteceder um serviço de voo;

b) A 50 %, se a deslocação for após um serviço de voo.

2 — Quando relacionado com um serviço de voo, o tempo de deslocação não pode exceder dezasseis horas, excepto em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, ou de doença, caso em que pode ser alargado até vinte horas, desde que a viagem se processe na mais alta classe existente a bordo, no mínimo, em classe executiva ou equivalente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — O tempo de transporte não conta como tempo de trabalho, nem como tempo de repouso. Contudo, quando fora da base, se a soma do tempo de transporte gasto nos dois sentidos, de e para o local de repouso, exceder duas horas, o período de repouso será acrescentado da diferença.

2 — O tempo transporte fora da base é determinado pela SATA Internacional e constará de comunicação interna.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Apresentação

1 — O piloto escalado para o serviço de voo deve apresentar-se no aeroporto ou noutro local indicado pela SATA Internacional com a antecedência estabelecida e previamente divulgada por esta.

2 — A antecedência referida no número anterior é, no mínimo, de uma hora, podendo ser alargada nos casos devidamente assinalados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1 — A SATA Internacional observará o princípio da equidade na distribuição dos períodos de trabalho e de descanso, nomeadamente no que respeita à marcação das folgas aos fins-de-semana, número de folgas, número de

voos, número de voos internacionais e nacionais, rotações, reservas e assistências, entre os pilotos com as mesmas funções e da mesma frota, sempre com respeito pelos regimes previstos na lei e neste AE.

2 — Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência e reserva; só não havendo pilotos numa destas situações é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

3 — Salvo em casos excepcionais devidamente justificados, o piloto não pode ser contactado por razões de serviço durante o período compreendido entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (U), durante as oito horas que antecedem a apresentação para qualquer serviço de voo ou simulador ou durante o respectivo período de repouso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Assistência

1 — Na assistência o piloto está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço/trabalho, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações em voo ou de simulador, ambas na situação de verificado. O tempo mínimo para a convocação do piloto é de uma hora.

2 — A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

- a) À hora marcada;
- b) À hora de apresentação para prestação de qualquer trabalho, ao abrigo deste regime;
- c) À hora do contacto que a fez cessar.

3 — Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos nos respectivos quadros.

4 — O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo desde que não seja na situação de verificado, com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da Empresa;
- b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da Empresa.

5 — Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, nos termos seguintes:

Quando a assistência tiver lugar nas instalações da Empresa, a 50 % para todos os limites;

Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

6 — O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de três horas e máximo de oito horas, podendo este limite máximo ser elevado até doze horas desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23 e as 7 horas.

7 — Sempre que a assistência, por imposição da Empresa, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido a quatro horas.

8 — O piloto pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no n.º 6, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após saída de calções, prevista ou comunicada ao piloto do referido voo.

9 — O trabalho que for atribuído ao piloto de assistência não poderá em caso algum alterar o início de um período de folga ou férias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Reserva

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>, o piloto de reserva pode ser nomeado, substituindo outro já escalado ou não, para uma assistência, para um serviço de voo ou para qualquer outro tipo de trabalho para que se encontre qualificado, excepto verificações em voo ou simulador, ambas na situação de verificado.

2 — A reserva é atribuída em planeamento, por períodos de dias de calendário.

3 — A SATA Internacional anunciará, até às 18 horas do dia anterior àquele em que o piloto se encontra de reserva, a actividade que pretende que este realize no dia em que se encontra de reserva.

4 — Caso a reserva seja antecedida de folga ou férias em que o piloto não tenha estado contactável, é da responsabilidade deste contactar a Empresa até ao início do período de reserva.

5 — O trabalho que for atribuído a um piloto de reserva não poderá, em caso algum, alterar o início de um período de folga ou férias.

6 — O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Combinação de dias de assistência e reserva

1 — A cada piloto podem ser marcados dias de assistência ou reserva até um máximo de oito dias por mês, seis dos quais podem ser consecutivos; destes seis, só quatro podem ser planeados como de assistência.

2 — Os limites referidos no número anterior não se aplicam nos casos em que o piloto regressa de baixa ou falta, das quais tenha resultado a perda ou a não atribuição de planeamento.

3 — Nos casos previstos no n.º 2 a atribuição do serviço de assistência ou reserva deve ser comunicada aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Rotações

1 — Por planeamento, nenhuma rotação poderá exceder sete dias de calendário, com excepção das rotações de longo curso com frequência semanal, as quais não poderão exceder nove dias de calendário.

2 — Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no último dos quais deve regressar à base.

3 — O aumento previsto no número anterior não é aplicável a rotação em que a estadia seja em território nacional, salvo acordo do piloto.



4 — Nenhuma rotação pode fazer-se em prejuízo do gozo de um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Pedidos individuais para a fixação de escalas

1 — O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através de pedidos individuais, solicitando à SATA Internacional a marcação de folgas ou serviços em determinados dias, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente anexo.

2 — Uma vez aceite o pedido do piloto, a marcação não poderá ser alterada sem o acordo do mesmo.

3 — Os pedidos individuais estão sujeitos aos seguintes procedimentos:

- a) Devem ser feitos através do serviço de escalas;
- b) Devem ser efectuados por escrito, em impresso próprio ou por via informática;
- c) Devem dar entrada no serviço de escalas até ao dia 27 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço são mensais, distribuídas individualmente na sua totalidade por equipamento de voo e estarão disponíveis para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 10 dias, em relação ao início do mês respectivo.

2 — Das escalas de serviço e suas alterações constarão:

- a) O nome do piloto;
- b) A rota, destino e horário dos serviços de voo;
- c) Os serviços de simulador;
- d) Os períodos de assistência e de reserva;
- e) As folgas devidas e as atribuídas em planeamento;
- f) As férias;
- g) Os acumulados anuais das horas voadas.

3 — A fim de se conseguir uma rotação justa na distribuição de serviços no Natal, passagem do ano e Domingo de Páscoa, os mesmos serão objecto de marcação em escala corrida por equipamento e categoria profissional, mantendo a SATA Internacional os respectivos registos durante cinco anos.

4 — As escalas dos pilotos só podem ser alteradas por comum acordo entre o serviço de escalas e o piloto, excepto se as alterações resultarem de serviço de assistência ou reserva; estas alterações não deverão prejudicar o restante planeamento mensal do piloto.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Pedidos de troca de escalas

1 — Os pilotos podem solicitar à SATA Internacional troca de escalas, pressupondo tal solicitação que:

A troca só envolva dois pilotos;

A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste anexo e não entre em conflito com as assistências e reservas;

Seja formulada em impresso próprio ou, caso tal não lhes seja possível, por telefone, devendo, neste último caso, formalizar esse pedido no referido impresso até à sua apresentação para o serviço.

2 — A troca de escalas isenta a SATA Internacional do cumprimento do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup> do presente anexo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Alterações às nomeações

1 — Não carecem de acordo do piloto as alterações às nomeações para serviço de voo que obedeçam às seguintes regras:

a) Se o serviço de voo inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado não pode ser de longo curso;

b) O momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base não pode exceder mais de três horas o horário planeado para a conclusão do serviço de voo inicialmente programado, contado a partir da hora de apresentação inicialmente planeada;

c) Não podem envolver estadias com condições climaticamente diferentes do serviço de voo inicialmente programado;

d) Não podem deixar de ser comunicado ao piloto antes do seu início;

e) Não podem prejudicar os direitos dos pilotos no que respeita a folgas.

2 — Caso a alteração respeite a uma rotação planeada de longo curso, a SATA Internacional poderá atribuir ao piloto um serviço de voo ou um determinado conjunto de serviços de voo que se compreendam no período de tempo que seria ocupado por aquela rotação, respeitando sempre as regras estabelecidas no n.º 1.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos pilotos

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do tempo de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a SATA que adequá-los.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Regresso antecipado ou adiado à base

O regresso à base pode ser antecipado ou adiado, desde que o piloto o solicite à respectiva chefia, tal não colida com disposições legais, o presente AE e o interesse da companhia e esta o autorize.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Limites de tempo de trabalho

1 — Os limites máximos de tempo de trabalho são:

a) Por cada 7 dias consecutivos — cinquenta horas;

b) Por cada 28 dias consecutivos — cento e oitenta horas;

c) Por cada 12 meses consecutivos — mil e setecentas horas.

2 — As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 13.<sup>a</sup> do AR não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no n.º 1.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Limites ao período de trabalho nocturno

1 — Um piloto não pode efectuar mais de dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2 — No caso de um piloto efectuar dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

Em caso de irregularidades operacionais ocorridas fora da base, e apenas para voos de regresso a esta, este limite não se aplica. Neste caso, qualquer apresentação do piloto para um serviço de voo no dia seguinte à realização do segundo voo nocturno consecutivo só poderá ocorrer após as 10 horas L. T.

3 — Se um piloto efectuar o terceiro período de trabalho nocturno num período de sete dias consecutivos, tem obrigatoriamente de ter gozado uma folga semanal ou, caso tal não seja possível, um período de repouso de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, entre o 2.º e o 3.º períodos de trabalho nocturno.

4 — Os limites previstos nos números anteriores não se aplicam à marcação das assistências e das reservas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Tempo de voo (*block time*)

1 — O limite máximo mensal de tempo de voo é de noventa horas; o limite máximo trimestral de tempo de voo é de duzentas e setenta horas; o limite máximo anual de tempo de voo é de oitocentas e cinquenta horas.

2 — Em caso de necessidade operacional cada piloto poderá ser utilizado até um máximo de noventa e cinco horas de tempo de voo num único período de 28 dias, de 15 de Junho a 15 de Setembro.

3 — O tempo de simulador, com excepção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Limites do tempo de serviço de voo

1 — Os limites do tempo de serviço de voo aplicam-se às operações de médio e longo curso.

2 — Prevendo-se um atraso no voo, o tempo de serviço de voo respectivo não se considera iniciado se:

a) Em estadia — o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;

b) Na base — o piloto foi avisado do atraso com, pelo menos, duas horas de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horas locais

1 — No médio curso a hora local (LT) é sempre a hora local onde o piloto se encontra aclimatizado.

2 — No longo curso, as zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas correspondentes a 15º de variação de longitude, podendo não coincidir com as horas locais legais ou zonas horárias oficiais.

3 — O MOV conterà uma tabela de zonas geográficas horárias, aplicáveis à rede da SATA Internacional, a qual será mantida permanentemente actualizada.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Médio curso

1 — São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 10º N e 70º N e 30º W e 40º E e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 40º ou não percorra mais de 2150 milhas (*great circle*) por sector ou 4300 milhas (*great circle*) ida e volta.

2 — Não é permitido à Empresa intercalar rotações de médio curso com rotações de longo curso sem que, entre elas, o piloto descanse na base. Serão sempre permitidos vários sectores de médio curso no início da rotação. No final da rotação serão permitidos apenas dois sectores de médio curso, sendo um deles para regresso à base.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tempos máximos de serviços de voo em operações de médio curso

Os tempos máximos de serviço de voo em operações de médio curso dependem das horas locais de apresentação e do número de aterragens e são os seguintes:

Hora de apresentação (*)	Número de aterragens		
	1-2	3	4
07.00-07.59 .....	13 horas	12.30 horas	11.30 horas
08.00-13.59 .....	13.30 horas	12.45 horas	12 horas
14.00-15.59 .....	13 horas	11.45 horas	11 horas
16.00-16.59 .....	12 horas	11.15 horas	10.30 horas
17.00-17.59 .....	11.45 horas	11.15 horas	10 horas
18.00-05.59 .....	11 horas	10.30 horas	10 horas
06.00-06.59 .....	12 horas	11.15 horas	10.30 horas

(\*) Como tripulante em funções.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Longo curso

São de longo curso e regem-se pelas respectivas regras as operações que decorram fora dos parâmetros definidos para o médio curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso

Os tempos máximos de serviço de voo em operações de longo curso dependem do piloto estar ou não aclimatizado,

das horas locais de apresentação e do número de aterragens e são os seguintes:

Hora de apresentação (*)	Piloto não aclimatizado			Piloto aclimatizado		
	Número de aterragens					
	1-2	3	4	1-2	3	4
07.00-13.59 . . . . .	12.30	11.45	11.15	13.30	12.45	12.15
14.00-15.59 . . . . .	11.30	10.45	10.15	12.30	11.45	11.30
16.00-17.59 . . . . .	11.00	10.15	(NA)	12.00	11.15	(NA)
18.00-06.59 . . . . .	10.30	09.45	(NA)	11.30	10.45	(NA)

(\*) Como tripulante em funções.

(NA): não aplicável.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Tripulação reforçada

1 — O reforço pode ser a 50 % (parcial) ou a 100 % (completo), isto é, com mais um ou mais dois pilotos.

2 — Com excepção do disposto no número seguinte, só é permitido recurso a tripulação reforçada em voos de longo curso.

3 — É permitido o recurso a tripulação reforçada em voos de médio curso desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) O primeiro sector tenha uma duração igual ou superior a cinco horas;
- b) Não se realizem mais de três aterragens;
- c) O voo seja realizado em equipamento do grupo II.

4 — O uso de tripulações reforçadas só é permitido em aviões dotados com os meios de descanso aprovados nos termos da lei.

5 — Os tempos de voo aos comandos e o descanso a bordo devem ser distribuídos equitativamente por todos os pilotos.

6 — A diferença entre os períodos de serviço de voo planeados em regime de tripulação reforçada e os limites estabelecidos nos quadros constantes das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup> não pode exceder oito horas em cada semana.

7 — Os aumentos de tempo de serviço de voo para tripulações reforçadas são os estipulados nas alíneas seguintes:

a) Havendo um reforço a 100 %, os tempos máximos de serviço de voo correspondem aos valores constantes do quadro da cláusula 27.<sup>a</sup> aumentados de:

- 1) Quatro horas e trinta minutos nos aviões com beliche;
- 2) Três horas nos aviões sem beliche;

b) Havendo um reforço a 50 %, os tempos máximos de serviço de voo correspondem aos valores constantes da cláusula 27.<sup>a</sup> aumentados de:

- 1) Três horas nos aviões com beliche;
- 2) Uma hora nos aviões sem beliche.

8 — Nos reforços em aviões sem beliche devem ser disponibilizadas aos pilotos cadeiras da classe mais confortável existente a bordo, no mínimo executiva ou equivalente, devidamente separadas e isoladas dos passageiros.

9 — Em qualquer das situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, a tripulação só pode efectuar uma aterragem; a tripulação poderá efectuar duas aterragens desde que uma das etapas tenha início ou fim em território nacional ou a primeira aterragem seja programada para as primeiras duas horas de voo.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Lugares de descanso e de tomada de refeição

1 — Nos voos em que exista tripulação reforçada, a SATA Internacional reserva lugares na cabina exclusivamente destinados a descanso e tomada de refeições dos pilotos.

2 — Os lugares para descanso serão em número igual ao dos pilotos de reforço e devem obedecer aos requisitos que se acharem definidos por lei por forma a assegurar a esses pilotos condições proporcionadoras de efectivo descanso.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Autoridade do comandante

1 — Em caso de irregularidades operacionais, ocorridas desde a apresentação do piloto para o serviço, ou nas duas horas imediatamente anteriores, o tempo máximo de serviço de voo poderá ser excedido até duas horas em relação aos limites estabelecidos neste AE, devendo o comandante apresentar relatório justificativo, sempre que os limites sejam excedidos em mais de trinta minutos, o qual deverá ser enviado pela companhia à autoridade aeronáutica no prazo máximo de 15 dias.

2 — Caso esse limite seja excedido, o período de repouso subsequente deverá ser igual ao que normalmente lhe corresponderia, acrescido do dobro do acréscimo feito ao tempo de serviço de voo.

3 — Qualquer contacto entre o serviço de escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Tempo de repouso

1 — O tempo de repouso tem a duração igual ao período de trabalho planeado desde que superior ao tempo mínimo de repouso, o qual é:

Na base:

Antes de trabalho em voo — doze horas;

Antes de trabalho no solo, após trabalho em voo — onze horas;

Para pilotos instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador — doze horas;

Para pilotos instrutores, entre trabalho no solo, incluindo simulador — onze horas;

Fora da base — doze horas.

2 — Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do tempo de serviço de voo for igual ou superior a três zonas horárias, o período de repouso terá a duração de catorze horas, acrescidas de trinta minutos por cada zona horária a partir da 4.<sup>a</sup> zona total ou parcialmente percorrida, ou 100 % do período de serviço de voo, caso este último seja superior.

3 — Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do período de serviço de voo for superior a seis zonas horárias, o tempo de repouso, fora da base, tem duração igual a vinte e quatro horas, incluindo uma noite local.

4 — Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as 2 horas e as 5 horas e 59 minutos, hora local, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado de duas horas.

5 — O tempo de repouso pode ser reduzido pelo comandante, num máximo de duas horas, mas para não menos de onze horas, desde que o tempo de repouso anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao tempo de repouso seguinte, o qual não pode ser reduzido.

§ único. O comandante poderá também decidir que não seja observado o período de sessenta minutos para tomada de refeições, formalidade em hotéis e aeroportos e preparação, bem como o tempo de transporte, ambos previstos na cláusula 32.<sup>a</sup>

6 — O Tempo de repouso por deslocação é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução, desde que esta não seja superior a duas horas e o tempo de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de dezoito horas e que o período da redução seja acrescentado ao período seguinte.

7 — O tempo de repouso pode estar incluído na folga se o tempo de serviço de voo anterior, acrescido do tempo de transporte apropriado, terminar antes das 0 horas locais.

8 — Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efectuar qualquer voo o mesmo tem direito a um tempo de repouso mínimo de doze horas, o qual poderá ser total ou parcialmente incluído na folga.

9 — Em caso algum a SATA pode contactar um piloto durante o tempo de repouso.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tempo de transição entre serviços de voo

1 — Fora da base, o tempo de transição entre serviços de voo inclui:

a) O tempo de transporte aeroporto-local de repouso-aeroporto;

b) E um valor fixo de duas horas e trinta minutos que se destina a:

1) Sessenta minutos para a tomada de refeições, formalidades em hotéis e aeroportos e preparação;

2) Sessenta minutos de *briefing* (antes do voo) e trinta minutos de *debriefing* (depois do voo).

2 — O tempo de transição entre serviços de voo constará de comunicação interna da Empresa para cada escala em que há rotações.

3 — O tempo de transição entre serviços de voo é nas bases, bases operacionais e em estadias/*lay over*:

Lisboa — quatro horas;

Faro, Funchal e Ponta Delgada — três horas e trinta minutos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Folgas

1 — Uma vez iniciados, o dia de folga e a folga semanal não podem ser interrompidos, salvo nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 14.<sup>a</sup>

2 — Os pilotos têm obrigatoriamente direito a um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos, o qual, quando gozado na base, pode integrar a folga semanal.

3 — Os pilotos têm direito à folga semanal, a gozar nos termos seguintes:

a) Entre o gozo efectivo de duas folgas semanais não podem decorrer mais de 20 dias consecutivos;

b) Os pilotos têm direito a 4 folgas semanais por cada 4 semanas consecutivas e a 12 folgas semanais por cada 12 semanas consecutivas;

c) Os pilotos têm direito a 52 folgas semanais por ano, que deverão ser numeradas em escala;

d) Os pilotos têm direito ao gozo de um fim-de-semana, contado como folga semanal, com intervalo não superior a cinco semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

1) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física ou psíquica temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à Empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim-de-semana interrompem a contagem do prazo referido na alínea d), a qual será retomada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;

2) Aos pilotos com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas devem ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

4 — A SATA Internacional fará anteceder imediatamente a qualquer verificação, em avião ou simulador, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, o período de folga semanal a que o piloto tenha ou venha a ter direito ou, se o interesse da Empresa o justificar, um período livre de serviço de trinta e seis horas incluindo duas noites consecutivas.

5 — Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com o acordo do piloto e quando não houver pilotos de reserva ou de assistência, pode a SATA Internacional marcar voos em dias de folga.

6 — No caso previsto no número anterior será observado o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — O contacto com o piloto para a realização dos voos previstos nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula deve ser feito pelo piloto-chefe ou pelo chefe de frota, em caso de delegação neste.

8 — Em caso de ausência por doença, o número de dias de folga por semana, por 4 semanas e por 12 semanas é reduzido proporcionalmente: quando a ausência for de 1 semana, é descontada 1 folga semanal; quando a ausência for de 4 semanas, são descontadas 4 folgas semanais por cada 4 semanas seguidas de ausência e assim sucessivamente.

9 — Até ao final do mês de Março de cada ano têm de estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Folgas por rotações no longo curso

O número de dias de folga em operações de longo curso que envolvam rotações nunca será inferior a:

a) Por rotação no longo curso — sessenta horas;

b) Como excepção, entre 15 de Junho e 15 de Setembro cada três rotações consecutivas desta natureza conferirão

quarenta e oito horas de folga cada, cabendo à quarta rotação uma folga com a duração de noventa e seis horas. § único. Havendo no final deste período algum acerto a efectuar relativo ao número de horas de folgas em crédito, este terá lugar na rotação seguinte deste tipo.

c) Por ausência da base — número de dias  $\times$  0,5.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Elementos estatísticos a fornecer pela SATA Internacional ao SPAC

1 — A SATA Internacional fornecerá ao SPAC, trimestralmente, as informações relativas às cláusulas 17.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, n.º 5, e 33.<sup>a</sup>, n.º 5.

2 — A Empresa fornecerá mensalmente ao SPAC cópia dos seguintes elementos estatísticos relativos à actividade dos pilotos:

- Horas de voo por piloto;
- Períodos de serviço de voo;
- Número de serviços de voo;
- Períodos de repouso e folgas;
- Nome e horas extras efectuadas pelos pilotos.

3 — A Empresa fornecerá anualmente (em Janeiro) ao SPAC cópia dos seguintes elementos estatísticos relativos à actividade dos pilotos relativamente ao ano anterior:

- Períodos de férias e respectivas pontuações;
- Nome, dias e horários dos pilotos que trabalharam no Domingo de Páscoa, Natal e fim de ano;
- Horas de voo anuais por piloto.

4 — Sempre que forem enviados à entidade aeronáutica relatórios relativos à prerrogativa do comandante, a Empresa remeterá cópia ao SPAC.

#### Regime de excepção à aplicabilidade do AUPT

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de excepção

1 — As normas referentes às folgas não se aplicam nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2 — As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3 — Durante a formação teórica no solo o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, tendo o piloto direito a dois dias de folga por semana, coincidindo um deles com o domingo.

4 — Nos cursos de simulador que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar um período de trinta e seis horas livre de serviço, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos.

5 — Os tempos máximos de serviço de voo estabelecidos nas cláusulas 25.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup> do presente anexo não se aplicam aos serviços de voo referidos nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula, relativamente aos quais terão de ser observados os limites constantes do Decreto-Lei n.º 139/2004.

6 — Consideram-se excepcionados à aplicabilidade do AUPT:

a) Voos ACMI ou *charter* — desde que respeitem a apenas um voo;

b) Os seguintes voos, que operam com uma frequência semanal:

- Os percursos PDLBOS/PDL;
- Os percursos PDL/YYZ/PDL;
- O percurso LIS/Punta-Cana/Varadero; e
- O voo FNC/LNZ/GRZ/FNC;

c) Qualquer outro voo ou rotação deve ser acordado por escrito, caso a caso, com os representantes sindicais dos pilotos, podendo não se aplicar os tempos máximos de rotação por planeamento referidos no n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo.

7 — Consideram-se igualmente excepcionados à aplicabilidade do AUPT 12 serviços de voo repartidos por ano, cujos tempos máximos de voo poderão ser aumentados, conforme quadro a seguir:

Duração do intervalo consecutivo máximo — duas zonas horárias	Aumento do período de serviço de voo
00.00-02.59 .....	Nenhum.
03.00-06.59 .....	Metade da duração do intervalo.
07.00-10.59 .....	Dois terços da duração do intervalo.

*Nota.* — Este limite será ajustado ao do período mínimo de repouso estabelecido pelo operador, quando superior ao fixado no Decreto-Lei n.º 139/2004 e constante no manual de operações de voo respectivo.

8 — Sempre que o intervalo existente no serviço de voo repartido for superior a quatro horas, a Empresa garantirá alojamento adequado.

9 — Qualquer voo que envolva o recurso a serviço de voo repartido poderá ter no máximo três aterragens. Após o intervalo, só pode haver uma aterragem planeada.

10 — Sempre que um piloto tenha planeado e ou realize um voo ao abrigo das excepções previstas nos n.ºs 6 e 7, terá direito a uma folga adicional de vinte e quatro horas, a atribuir no planeamento mensal imediatamente posterior.

11 — A folga referida no número anterior poderá, com o acordo do piloto, ser gozada noutro período, que não o abrangido pelo planeamento ali referido.

#### ANEXO III

#### De retribuição (AR)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste AE, o piloto tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal (RBM) 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 SATA Internacional ao piloto.

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

5 — As componentes da retribuição, bem como os respectivos valores são os referidos neste anexo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

Não se consideram retribuição, para além de outras que, nos termos da lei e deste AE, não devam ser consideradas como tal, as importâncias recebidas a título de:

a) Remuneração por trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei;

b) Ajudas de custo;

c) Despesas de transporte;

d) Os subsídios de refeição ou a participação no preço destas, bem como o seu pagamento integral, quando for caso disso.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Remuneração de base mensal

1 — A RBM é constituída pelo vencimento base (VB), pelo vencimento de exercício (VE) e pelo vencimento de senioridade (VS), calculados conforme tabela salarial em cada momento em vigor.

2 — A RBM não abrangerá as horas de trabalho prestadas mensalmente (30 dias) para além do crédito mensal de 140; este limite será reduzido, em termos proporcionais, em função do número de dias consecutivos de férias gozados em cada mês:

Se o piloto tiver marcado e gozado férias de segunda-feira a sexta-feira, a Empresa terá obrigatoriamente que atribuir uma folga semanal no fim-de-semana anterior ou posterior a este período de férias, sendo contabilizados sete dias de férias consecutivos para a redução;

Se o piloto tiver marcado e gozado férias de sexta-feira a segunda-feira da segunda semana seguinte (7 dias úteis de férias), serão contabilizadas 2 folgas semanais e 11 dias de férias consecutivos para a redução.

3 — As horas que excedam o crédito mensal referido no número anterior serão remuneradas pelos respectivos valores do vencimento horário (VH) e pagas conjuntamente com as remunerações relativas ao segundo mês seguinte àquele em que ocorrer a ultrapassagem do crédito mensal.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias. Subsídio de férias.

##### Subsídio de férias frias

1 — Durante o período de férias o piloto tem direito à retribuição correspondente à que os pilotos receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> do clausulado geral não tem consequências no montante do subsídio de férias.

4 — O subsídio de férias frias será de um vencimento base.

5 — O subsídio de férias e o subsídio de férias frias serão pagos de uma só vez antes do início do primeiro período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O piloto tem direito, anualmente, a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição a pagar até ao final do mês de Novembro do ano a que respeita.

2 — Nos anos de admissão, de cessação, de suspensão e de termo da suspensão do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Vencimento base (VB)

É o montante inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor.

#### Clausula 7.<sup>a</sup>

##### Vencimento de exercício

1 — O vencimento de exercício é o resultado do produto de 1,5 % do VB inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor pelo número de anuidades técnicas na função.

2 — O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup>, com início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

3 — O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 20.

4 — Para os pilotos que atinjam o limite de 20 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

5 — As anuidades técnicas vencem-se no mês em que o piloto perfaz o número de anos de exercício efectivo na profissão, na Empresa, com referência à função técnica exercida no mês imediatamente anterior.

6 — A primeira anuidade técnica vence-se no 36.º mês do exercício de funções na profissão e será paga com o processamento de salários do mês seguinte.

7 — Para os pilotos admitidos até 1 de Janeiro de 2002, a primeira anuidade técnica vence-se no 24.º mês do exercício de funções na profissão e será paga com o processamento de salários do mês seguinte.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Vencimento de senioridade

1 — O vencimento de senioridade é o resultado do produto de 1,5 % do VB inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor pelo número de anos de antiguidade na profissão.

2 — A primeira senioridade vence-se no 36.º mês do exercício de funções na profissão, na Empresa, e será paga com o processamento de salário do mês seguinte.

3 — O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempe-

nhada na SATA, com valor correspondente actualizado, se superior à senioridade na profissão.

4 — Para os pilotos admitidos até 1 de Janeiro de 2002, a primeira senioridade vence-se no 24.º mês do exercício de funções na profissão, na Empresa, e será paga com o processamento de salários do mês seguinte.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício efectivo da função

1 — Para efeitos da cláusula 7.<sup>a</sup>, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2 — Os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivo de:

- a) Exercício de funções permanentes e ou eventuais em terra;
- b) Frequência de quaisquer cursos, com excepção do 1.º curso de qualificação para a profissão;
- c) Gravidez clinicamente comprovada;
- d) Gozo de licença por maternidade ou por paternidade;
- e) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos legais, terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções afectos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3 — Considera-se que há exercício efectivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à Empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviço de voo

1 — A SATA Internacional pagará ao piloto, por cada dia de calendário em que o mesmo efectue um serviço de voo ou simulador de instrução, verificação ou treino (na qualidade de instrutor, verificador, instruindo ou verificado), incluindo voos de posicionamento (*dead head crew*, simuladores incluídos), ainda que tal serviço abranja parte de dois dias de calendário, a prestação constante da tabela salarial em vigor em cada momento.

2 — O período com a duração de até onze horas de trabalho será remunerado como um serviço de voo; o período compreendido entre as onze horas de trabalho e as treze horas e trinta minutos será remunerado como dois serviços de voo; o período a partir das treze horas e trinta minutos (voo com irregularidades ou cláusulas de excepção) será remunerado como três serviços de voo. Os voos de posicionamento em etapa não antecedida ou seguida de serviço de voo (*dead head crew*, simuladores incluídos) serão sempre remunerados como um serviço de voo.

3 — Serão contabilizadas as prestações de serviço de voo de acordo com as regras acima enunciadas sendo efectivamente pagos os voos acima do 15.º voo mensal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções em terra

Os pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução, receberão

prestações remuneratórias específicas, nos termos e valores definidos neste AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Vencimento horário (VH)

Montante correspondente a 2 % do vencimento base.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de trabalho

1 — Para qualquer trabalho para que o piloto seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e fim do mesmo (incluindo deslocações).

2 — Para efeitos do crédito mensal de horas de trabalho referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 3.<sup>a</sup>, o tempo de trabalho será contabilizado pelo somatório dos valores previstos nas alíneas dos n.ºs 3 e 4.

3 — Contagem:

a) Relativamente ao exercício de funções a bordo ou em simulador:

Piloto com funções específicas durante todo ou parte do serviço de voo — 100 %;

Verificações, instrução e treino, de simulador, na qualidade de verificado ou verificador — 100 %;

Piloto sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) durante todo o serviço de voo — 100 %;

Piloto sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) em etapa antecedida ou seguida de serviço de voo sem período de repouso intercalar — 100 %, do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

Ferry — 100 %;

Ensaio — 100 %;

Cargo — 100 %; do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

c) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

Inspecções médicas (2 × 6 horas/ano), em junta médica regional ou medicina do trabalho — 100 %;

Assistência — 50 % quando realizada nas instalações da empresa e 33 % quando realizada na residência do piloto;

Deslocação através de meios de superfície — 100 %;

Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100 %, do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

4 — Majorações:

a) Relativamente ao horário da operação:

Nocturno — 25 % do tempo de trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;

b) Relativamente às nomeações:

Folgas — 25 %;

Férias alteradas ou interrompidas — 50 %;

Feriados — 100 %, do tempo de trabalho realizado, desde que esse trabalho seja prestado, total ou parcial-

mente, em dia de folga, de férias ou de feriado, respectivamente.

5 — As diversas situações referidas em cada alínea do n.º 2 não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A SATA Internacional garantirá aos pilotos um seguro cobrindo os riscos de morte, incapacidade permanente ou perda de licença de voo, e incapacidade tempo-

rária, total ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como os riscos de guerra e de zonas epidémicas.

2 — A SATA Internacional poderá desonerar-se das obrigações decorrentes do n.º 1, participando no pagamento do prémio da apólice de seguro outorgada directamente pelo SPAC, com:

10,8% calculados sobre os VB de todos os pilotos ao seu serviço (a partir de 1 de Janeiro de 2008;

Comparticipações essas que serão remetidas mensalmente ao Sindicato.

#### Tabelas salariais

Tabela salarial I (2008)

Categoria	Índice	VB	SV	VH	VE	VS	AJC (*)
Comandante . . . . .	100%	6100 €	112,50 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	450 €
1.º piloto . . . . .	75%	4575 €	84,38 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	337,50 €
2.º piloto . . . . .	50%	3050 €	56,25 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	225 €

Tabela salarial II (2009)

Categoria	Índice	VB	SV	VH	VE	VS	AJC (*)
Comandante . . . . .	100%	6300 €	112,50 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	450 €
1.º piloto . . . . .	75%	4725 €	84,38 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	337,50 €
2.º piloto . . . . .	50%	3150 €	56,25 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	225 €

Tabela salarial III (2010)

Categoria	Índice	VB	SV	VH	VE	VS	AJC (*)
Comandante . . . . .	100%	6500 €	112,5 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	450 €
1.º piloto . . . . .	75%	4875 €	84,38 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	337,50 €
2.º piloto . . . . .	50%	3250 €	56,25 €	2% VB	1,5% VB	1,5% VB	225 €

#### Notas

- a) A aplicação da tabela salarial I retroage a 1 de Janeiro de 2008.  
 b) (\*) A pagar 12 vezes por ano.  
 c) Aplica-se às tabelas I, II e III um prémio de disponibilidade a ser pago no mês de Janeiro de cada ano, referente ao trabalho prestado no ano anterior, no montante de:

3000 € para comandante;  
 2250 € para 1.º piloto;  
 1500 € para 2.º piloto.

Os oficiais pilotos passarão a auferir como 1.º piloto após completarem dois anos de serviço efectivo na companhia como 2.º piloto ou após reunirem condições para efectuar o exame prático de piloto de linha aérea, desde que tenham realizado mil horas em aeronaves certificadas pelo Joint Aviation Requirement 25.

A tabela salarial I aplica-se retroactivamente ao 2.º piloto que, entre 1 de Janeiro de 2008 e a data de entrada em vigor do presente AE, tenha passado a reunir as condições necessárias para auferir como 1.º piloto.

Os oficiais pilotos admitidos após 1 de Julho de 2008 passarão a auferir como 1.º piloto após completarem três anos de serviço efectivo na companhia como 2.º piloto ou após reunirem condições para efectuar o exame prático

de piloto de linha aérea, desde que tenham realizado mil e quinhentas horas em aeronaves certificadas pelo Joint Aviation Requirement 25.

#### ANEXO IV

##### De hotéis e ajudas de custo e irregularidades (AHACI)

##### I — Hotéis:

A Empresa garantirá o período de descanso dos seus pilotos fora da base em hotéis no mínimo de 4 estrelas, compatível com a imagem e representatividade que a Empresa pretende reflectir.

Os hotéis deverão disponibilizar gratuitamente para os pilotos da Empresa os seguintes serviços:

- Televisão com canais por cabo ou via satélite;
- Internet (sempre que possível);
- Ar condicionado;
- Cofre;
- Secador de cabelo;



Ginásio (sempre que possível);  
Lavandaria (suportar pelo piloto)(\*);  
Room service ou a possibilidade de tomada de refeições  
vinte e quatro horas por dia.

(\*) Em estadias iguais e superiores a sete dias, a Empresa é responsável pelo pagamento do serviço de lavandaria.

Nos voos ACMI os hotéis escolhidos para as tripulações deverão ser no mínimo de 4 estrelas e assegurar os seguintes serviços:

Televisão;  
Room service;  
Ar condicionado.

Todos os hotéis são reavaliados semestralmente pelos pilotos, em impresso próprio. Este impresso será entregue aos delegados sindicais que, com a maior brevidade possível, informarão a administração de qualquer irregularidade, por carta ou fax.

#### II — Ajudas de custo:

A partir de 1 de Julho de 2008, serão praticados os seguintes valores diários de ajudas de custo:

América do Sul, Central e Caraíbas — 55;€  
Europa — 60 €  
Canadá — 90 CAD;  
Estados Unidos da América — 90 USD;  
Território nacional — 40 €  
Resto do mundo — 60 €

A partir de 1 de Janeiro de 2009, serão praticados os seguintes valores diários de ajudas de custos:

América do Sul, Central e Caraíbas — 60 €  
Europa — 65 €  
Canadá — 95 CAD;  
Estados Unidos da América — 90 USD;  
Território nacional — 45 €  
Resto do mundo — 65 €

Nos locais de estadia onde o regime de hotel seja de «tudo incluído», o valor da ajuda de custo será o correspondente a 35 % dos valores acima mencionados.

Nos locais de estadia onde o regime de hotel seja de «meia pensão», o valor da ajuda de custo será o correspondente a 70 % dos valores acima mencionados.

#### III — Complemento ACMI:

Voo irregular ACMI — 25 €BH (*block hour*).

Aplicam-se as condições para os serviços de voo referidos neste AE.

#### IV — Irregularidades:

Quando do serviço de voo planeado não constar qualquer estadia e por irregularidade operacional a mesma venha a verificar-se, os pilotos terão direito a receber adicionalmente as seguintes quantias, a título de «despesas de primeira necessidade»:

Até onze horas e cinquenta e nove minutos — 0 €  
De doze horas a vinte e três horas e cinquenta e nove minutos — 100 €  
De vinte e quatro horas a quarenta e sete horas e cinquenta e nove minutos — +100 €  
Mais de quarenta e oito horas — + 200 €

Os valores acima referidos deverão ser pagos de imediato pela Empresa ou seu representante legal. Na impossibilidade, pelo comandante de serviço, através do cartão de crédito da Empresa.

#### Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o presente acordo de empresa abrange, por um lado, a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., sociedade anónima de capital exclusivamente público, com sede na Avenida do Infante D. Henrique, 55, 2.º, em Ponta Delgada, e, por outro, os 84 pilotos associados do SPAC ao serviço da mesma SATA Internacional.

Tendo em conta o previsto na segunda parte do artigo 553.º do Código do Trabalho, o presente acordo de empresa abrangerá, também, os pilotos que se filiem no SPAC durante a respectiva vigência.

Ponta Delgada, 14 de Julho de 2008.

Pela SATA Internacional:

*António José Vasconcelos Franco Gomes de Menezes*, presidente do conselho de administração.

*Luísa Maria Estrela Rego Miranda Schanderl*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC:

*Hélder Manuel Raio Silva*, presidente da direcção.

*António Manuel Mota Vieira*, vogal da direcção.

*Alfredo Eugénio Pires Mendes Borges*, mandatário.

*Jorge Alexandre da Costa Estevez*, mandatário.

Depositado em 1 de Outubro de 2008, a fl. 24 do livro n.º 11, com o n.º 258/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

**APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas — Eleição em 19 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (trienio de 2008-2010).**

#### Direcção

Presidente — Cerealis Moagens, S. A.

Efectivo — Rui de Castro Fontes.

Substituto — Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Vice-presidente — Gérmen — Moagem de Cereais, S. A.

Efectivo — engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Substituto — Dr. Nuno Serras Pereira.

Secretário — CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A.

Efectivo — José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto — Dr.ª Maria da Graça Oliveira de Amorim.

Tesoureiro — Moagem Ceres de A. Figueiredo e Irmão, S. A.

Efectivo — Armando Moreda de Miranda.

Substituto — João Monteiro.

Vogal — Granel — Moagem de Cereais, S. A.

Efectivo — engenheiro Diogo José Jácome de Abreu Teixeira.

Substituto — Dr. José Manuel Figueiredo.

**AIM — Associação dos Industriais de Moagem — Eleição em 19 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2010).**

**Direcção**

Presidente — CEREALIS — Produto Alimentares, S. A.

Efectivo — José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto — Dr.ª Maria da Graça Oliveira de Amorim.

Vice-presidente — Gérmen — Moagem de Cereais, S. A.

Efectivo — Engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Substituto — Dr. Nuno Serras Pereira.

Secretário — Moagem de Gaia, S. A.

Efectivo — Dr. Eugénio Fernando Sendim Macedo Silva.

Substituto — Dr. António Rui da Silva Reis.

Tesoureiro — CEREALIS — Moagens, S. A.

Efectivo — Rui de Castro Fontes.

Substituto — Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Vogal — Moagem Ceres de A. Figueiredo e Irmão, S. A.

Efectivo — Armando Moreda de Miranda.

Substituto — Rogério Guimarães de Figueiredo.

**APCC — Associação Portuguesa de Contact Centers — Eleição do conselho directivo realizada em 27 de Maio de 2008, para o biénio de 2008-2009.**

Presidente — Contact — representada por Pedro Champalimaud, portador do bilhete de identidade n.º 7798480, emitido em 18 de Agosto de 2008, pelos SIC de Lisboa.

**Vice-presidentes:**

Teleperformance — representada por João António dos Anjos Cardoso, portador do bilhete de identidade n.º 7784602, emitido em 8 de Setembro de 2004, pelos SIC de Lisboa.

SONAECOM — representada por João Alberto Veríssimo Centeno, portador do bilhete de identidade n.º 9316774, emitido em 20 de Maio de 2005, pelos SIC de Lisboa.

3 C — representada por José Paulo Ramalho Ortigão Delgado, portador do bilhete de identidade n.º 6031252, emitido em 17 de Março de 2001, pelos SIC de Lisboa.

PT Contact — representada por Francisco José Santos Cesário, portador do bilhete de identidade n.º 4571558, emitido em 31 de Maio de 2004, pelos SIC de Lisboa.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

**Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, eleita em 2 de Junho de 2005 e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, para o mandato de 2005-2009, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 1 de Julho de 2008, Adriano Luz Pereira Oliveira, membro da lista «A», é substituído por Ana Isabel Corte Real Silva Gomes Cabral, titular do bilhete de identidade n.º 2864378, emitido em 23 de Março de 2000 do arquivo de identificação do Porto, membro da mesma lista candidata.

**Comissão de Trabalhadores da MACVILA — Indústria de Confeções, S. A. — Eleição em 15 de Setembro de 2008 para o mandato de dois anos.**

Electivos:

Carla Alexandra Gomes Cunha, bilhete de identidade n.º 10509932, do Arquivo do Porto, em 2 de Abril de 2003.

Anabela Marques Simões Aguiar, bilhete de identidade n.º 10421932, do Arquivo do Porto, em 19 de Março de 2008.

Sónia Maria Silva Nunes Santos, bilhete de identidade n.º 11382834, do Arquivo do Porto, em 17 de Setembro de 2008.

Lígia Maria Silva Sá, bilhete de identidade n.º 9762905, do Arquivo de Porto, em 18 de Setembro de 2007.

Catarina Fernandes Pinheiro, bilhete de identidade n.º 10488586, do Arquivo do Porto, em 29 de Agosto de 2005.

Suplentes:

Ana Maria Fernandes Ramos Marques, bilhete de identidade n.º 8409163, do Arquivo do Porto.

Maria Moreira Graça, bilhete de identidade n.º 7077704, do Arquivo do Porto, em 30 de Setembro de 1999.

Registados em 30 de Setembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 107/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**Laboratório EDOL, Produtos Farmacêuticos, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Laboratório EDOL, Produtos Farmacêuticos, S. A., ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 de Setembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os trabalhadores do Laboratório EDOL, Produtos Farmacêuticos, S. A., abaixo assinados, informam V. Ex.<sup>as</sup> que pretendem levar a efeito a eleição para os seus representantes na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) no dia 22 de Dezembro de 2008, no horário compreendido entre as 9 e as 13 horas, decorrendo a votação no refeitório da empresa.»

*(Seguem-se as assinaturas de 20 trabalhadores.)*

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**SKELT — Metalomecânica, S. A. — Eleição em 17 de Setembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.**

Efectivos:

Joaquim Jesus Pinto, bilhete de identidade n.º 3571616, emitido em 17 de Dezembro de 1997, Porto.

Jorge Manuel Pereira Matos, bilhete de identidade n.º 9313940, emitido em 10 de Fevereiro de 2005, Lisboa.

Suplentes:

Mário Moreira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3333280, emitido em 1 de Março de 1999, Lisboa.

Carlos Filipe Abreu Oliveira, bilhete de identidade n.º 12733651, emitido em 11 de Outubro de 2004 Lisboa.

Registados em 24 de Setembro de 2008, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 70/2008, a fl. 28 do livro n.º 1.

**PREH — Portugal, L.<sup>da</sup> — Eleição em 10 de Setembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008.**

Amélia Fernanda Moreira dos Santos Cabral, bilhete de identidade n.º 7878159, emitido em 12 de Julho de 2000, em Lisboa.

Francisca Maria Teixeira Andrade, bilhete de identidade n.º 7468813, emitido em 29 de Maio de 2008, em Lisboa.

Maria das Dores Azevedo de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6495648, emitido em 25 de Junho de 1999, em Lisboa.

Maria José Faria de Matos, bilhete de identidade n.º 9594931, emitido em 9 de Agosto de 2007, em Lisboa.

Registados em 30 de Setembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 71/2008, a fl. 28 do livro n.º 1.

