

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT (administrativos e vendas) entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outro.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1992, vieram publicados os CCT celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro e outro.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando, ainda, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1992, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro do Comércio e Turismo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social e pelo Subsecretário de Estado Adjunto do Ministro da Agricultura, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores do Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Es-

critórios e Serviços e, ainda, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro e outro, publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas, que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Comércio e Turismo, do Emprego e da Segurança Social e da Agricultura, 16 de Outubro de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Luís Maria Viana Palha da Silva*, Secretário de Estado da Distribuição e Concorrência. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge-Hernâni de Almeida Seabra*. — O Subsecretário de Estado Adjunto do Ministro da Agricultura, *José Manuel Álvares da Costa e Oliveira*.

**PE das alterações aos CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

Entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 1992, e 17, de 8 de Maio de 1992, respectivamente.

Considerando que os referidos contratos apenas se aplicam às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de, na medida do possível, promover a uniformização das condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Considerando, ainda, a existência de outras convenções colectivas de trabalho que, juntamente com as que agora são objecto de extensão, visam regular as condições de trabalho de idênticos grupos profissionais;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1992, e ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção

e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços, publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 1992, e 17, de 8 de Maio de 1992, respectivamente, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores inscritos em sindicatos filiados na FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 19 de Outubro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros e entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte de Portugal e outras e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

No *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1992, veio inserto o CCT entre a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros.

No *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1992, acha-se publicado o CCT entre a União das Associações da Indústria Ho-

telaria e Similares do Norte de Portugal e outras e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — alteração salarial e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas referidas convenções as entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade em causa não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas naquelas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a necessidade de alcançar, na medida do possível, a uniformidade das condições de trabalho para todo o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1992, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1992, e do CCT entre a União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal e outras e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, inserto no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1992, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas asso-

ciações patronais signatárias que na área das convenções — distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu — exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que na área das convenções — distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu — exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores aos seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1992.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 18 de Outubro de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Alexandre Carlos de Mello Vieira Costa Relvas*, Secretário de Estado do Turismo. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão da convenção colectiva de trabalho enunciada em epígrafe, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo e diploma legal tornará a convenção extensiva:

a) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outor-

gante, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas e entre as mesmas associações patronais e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações salariais em epígrafe, publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 1992, e 40, de 29 de Outubro de 1991, respectivamente.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma tornará a convenção extensiva no território do continente às entidades patronais do sector económico abrangido não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço das empresas inscritas nas associações patronais outorgantes.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>, n.º 1, alíneas a), b), c) e d) da cláusula 57.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup> e anexo II «Tabela de remunerações» do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, a Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, a Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL e a Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias — ANEE, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1991:

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

3 — O valor de cada diuturnidade é de 2900\$.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário — Refeição

2 — a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — 340\$.

b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais do que trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — 1220\$.

c) Jantar — quanto o trabalho termine depois das 20 horas — 1220\$.

d) Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — 805\$.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 1185\$.

#### ANEXO II

##### Tabela de remunerações

Classe	Categoria	Remuneração
A	Chefe de serviços .....	150 650\$00
B	Chefe de secção .....	127 800\$00
C	Primeiro-oficial .....	116 000\$00
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de parque de contentores ...	
D	Segundo-oficial .....	110 600\$00
E	Terceiro-oficial .....	103 400\$00
	Fiel de armazém .....	
	Fiel de parque de contentores .....	

Classe	Categoria	Remuneração
F	Aspirante.....	91 100\$00
	Cobrador.....	
	Primeiro-contínuo.....	
	Primeiro-porteiro.....	
	Telefonista.....	
	Conferente de armazém.....	
	Conferente de parque de contentores.....	
	Guarda, rondista e vigilante.....	
Operador de máquinas.....		
G	Servente.....	84 900\$00
	Embalador.....	
H	Praticante.....	73 100\$00
I	Segundo-contínuo.....	73 100\$00
	Segundo-porteiro.....	
	Auxiliar de limpeza.....	
J	Praticante estagiário.....	62 950\$00
L	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre.....	51 400\$00
	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre.....	67 500\$00
M	Paquete.....	49 600\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vaneamento por hora de 400\$.

O período de vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária terá a duração de 12 meses, salvo se outro prazo for entretanto fixado por lei, e produzirá efeitos de 1 de Março de 1992 a 28 de Fevereiro de 1993, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

Lisboa, 4 de Abril de 1992.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Empresas Operadoras Portuárias — ANEE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Agosto de 1992.

Depositado em 16 de Outubro de 1992, a fl. 171 do livro n.º 6, com o n.º 441/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo período mínimo legal.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão válidas por períodos de 12 meses, com início a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

4 — A denúncia só é válida se for acompanhada de uma proposta que revista os requisitos previstos na lei.

### CAPÍTULO II

#### Admissões, quadros, acessos e carreiras

##### Cláusula 3.ª

###### Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão de trabalhadores deve ser objecto de concurso, publicitado conforme os interesses da Empresa, podendo este ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — No caso de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental: durante 60 dias, nos casos dos trabalhadores situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial; até 120 dias, no caso dos trabalhadores situados nos níveis 7 a 15, e até 240 dias, para os restantes casos.

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

3 — A denúncia do contrato deve ser obrigatoriamente comunicada por escrito com três dias úteis de antecedência.

4 — Findo o prazo experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado

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

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

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a termo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à prevista neste AE para a categoria profissional do trabalhador substituído.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A Empresa pode, nos termos da lei, para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores a termo.

2 — A celebração de contratos a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado, precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — É admitida a celebração do contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, definições de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 — As categorias profissionais, as definições de funções, os mecanismos de acesso e o preenchimento de lugares e cargos estão estabelecidos no presente AE.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

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

4 — É vedado à Empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os trabalhadores contratados a termo. Em regra será feito por concurso interno publicitado a todos os trabalhadores e com a definição de critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a nível superior.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Condições específicas de admissão e carreiras profissionais

As condições específicas de admissão e carreiras profissionais estão definidas no anexo II.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Quadros de mapas de pessoal

1 — A Empresa é obrigada a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — A Empresa deve afixar os referidos quadros nos termos e pelo prazo legalmente estabelecidos.

## CAPÍTULO III

### Cargos de chefia

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — São considerados cargos de chefia os cargos de director-geral, director, chefe de serviços, chefe de terminal e coordenador operacional de terminal.

2 — Todos os cargos de chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço.

3 — O desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de administração, sem que daí possa resultar diminuição da retribuição mensal do trabalhador.

4 — Cessando o exercício do cargo de chefia, o trabalhador é integrado, salvo acordo diverso, na sua carreira e categoria profissional, em nível e grau não inferior ao que determina se nela tivesse permanecido ininterruptamente.

5 — As situações de exercício de cargos de chefia em regime de comissão de serviço a constituir, com a entrada em vigor do presente AE, poderão reger-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direitos

1 — O trabalhador nomeado para o exercício de cargos de chefia em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

2 — O desempenho de cargos de chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma das remunerações fixadas no anexo V.

3 — No caso de cessação da comissão de serviço, a remuneração auferida manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da Empresa

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que ele o solicite, com exclusão dos testes psicotécnicos;
- g) Passar certificados ao trabalhador contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- h) Responder por escrito às reclamações dos trabalhadores ou dos seus representantes no prazo de 45 dias;
- i) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- j) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício das funções profissionais na Empresa, quando esta não se considere, ela própria, directa ou indirectamente lesada pelo acto;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Não divulgar informações referentes à organização da Empresa, seus métodos de produção ou negócios;

- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e directivas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela Empresa;
- h) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa e da qualidade do serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- i) Quando em funções de chefia e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente AE;
- d) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para o fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- j) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste AE.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguardar a sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;

- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possa reeçar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga o trabalhador do seu imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de administração a situação verificada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de administração, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas, receberá, com efeitos desde o 1.º dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 interpolados, o substituto manterá o direito à retribuição previsto no número anterior.

4 — No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á de acordo com as normas gerais de preenchimento de vagas.

6 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das instalações ou serviço devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

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

- a) Horário normal — aquele em que existe um único horário por cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixos;
- b) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) Horário diferido — aquele que, sendo fixo, tem, contudo, o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários definidos nesta cláusula.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Registo de presenças

1 — É obrigatório o registo de presenças, entradas e saídas em todos os períodos de prestação de trabalho.

2 — O registo de presenças far-se-á mediante a utilização de aparelhos próprios para o registo automático da entrada e saída dos trabalhadores ou em livros ou fichas adequadas a esse fim.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A partir de 1 de Julho de 1992, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente AE não poderá ser superior a quarenta e duas horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficarão sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — A prestação de trabalho suplementar, que carece de acordo do trabalhador, só poderá ser prestada:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho, nomeadamente nas campanhas cerealíferas e movimentação de cereais e quando tal se justifique;
- b) Quando a Empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Nos casos em que seja legalmente dispensado o encerramento ou quando esteja em risco o abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa. O disposto na presente alínea não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as cento e vinte horas.

4 — Para efeitos de controlo do disposto no número anterior, a Empresa é obrigada a enviar anualmente aos sindicatos respectivos um duplicado dos mapas de horas suplementares remetidas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo de prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis, será compensado na base de 25% das horas efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando se perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior, o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

9 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação do trabalho.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 5 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

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

- Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- Almoço — das 12 às 14 horas;
- Jantar — das 20 às 21 horas e 30 minutos;
- Ceia — das 22 às 24 horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil ou normal dá o direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

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

b) Trabalho nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — 100 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com o acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{PNT \times 52}$$

sendo:

*RM* — remuneração mensal, conforme o anexo III, acrescida do valor das anuidades e diuturnidades;

*PNT* — período normal de trabalho semanal, em horas.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculada nos termos do n.º 3.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que, por iminência de rotura do abastecimento das matérias-primas transaccionadas pela Empresa, esta seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em turnos terá a duração máxima de trinta e nove horas e trinta minutos semanais.

4 — Os trabalhadores que a data da entrada em vigor deste AE tenham horário de trinta e seis horas mantêm o direito à redução de duas horas e trinta minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder sete horas e quarenta e cinco minutos.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas de laboração da Empresa o determine.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AR será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

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

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retornará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades de serviço.

14 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos, a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para o preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno do montante fixado no n.º 5.4 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre deslocado em serviço externo, desde que por determinação da Empresa.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 5.5 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transferências para outro local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade, num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante seu acordo ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo no serviço no mesmo local de trabalho, salvo quando a Empresa provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador. Neste caso, o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

5 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Nas transferências do local de trabalho para outras localidades, a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso este se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo.

2 — Nas transferências de local de trabalho para outras localidades por iniciativa da Empresa, esta custeará ainda a diferença de tarifas dos transportes públicos dentro da nova localidade, caso o trabalhador aí passe a residir. Quando o trabalhador não mude de residência, terá direito à diferença dos custos dos transportes desta para o seu novo local de trabalho, desde que este não diste mais de 40 km da sua residência.

3 — Quando, por efeito de transferência por iniciativa da Empresa, não houver mudança de localidade, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa dos transportes públicos para o novo local de trabalho na modalidade mais económica.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1 — Deslocação em serviço — é a realização temporária de serviço fora do local de trabalho que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de origem.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita, ou não, a ida e o regresso do trabalho à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — Ajuda de custo — é a importância paga aos trabalhadores para cobrir as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento, que tenha de efectuar durante os períodos em que se encontre deslocado, em condições tais que não sejam inferiores àquelas a que o trabalhador já tem direito.

4 — Tabelas de valores fixos e variáveis — para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento, considerado unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a 16 horas, é estabelecida uma tabela de valores fixos, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas. Quando os preços das refeições e ou alojamento se situem fora dos limites fixados na cláusula 39.<sup>a</sup>, estes limites poderão ser excedidos mediante autorização prévia do conselho de administração, desde que as despesas sejam comprovadas documentalmente.

5 — Despesas de representação — são as que o trabalhador é forçado a fazer, quando ao serviço da Empresa, por motivo das relações que tenha de manter, nomeadamente com trabalhadores ou representantes de outras empresas, clientes, revendedores e fornecedores, e cujo reembolso terá de ser autorizado pelas chefias competentes, mediante apresentação de documentos comprovativos das mesmas.

6 — Despesas de transporte — são as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço por comboio, avião, automóvel ou outro meio.

7 — Despesas para pequenos transportes — é a verba fixa diária que a Empresa atribuirá quando o trabalhador se desloque em transporte que não seja próprio ou da empresa.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Transportes nas deslocações

1 — Nas deslocações em serviço externo, quando não sejam utilizadas viaturas da Empresa, devem os trabalhadores utilizar os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço fora das localidades podem os trabalhadores ser autorizados a utilizar viatura própria, quando haja deficiência ou ausência de transportes públicos colectivos ou quando daí resultarem vantagens para o serviço.

3 — Aos trabalhadores autorizados a utilizar transporte próprio nas deslocações em serviço fora das localidades da sua residência serão abonadas, por quilómetro, as importâncias estabelecidas nas cláusulas seguintes.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito, nas pequenas deslocações a que se refere o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação, durante o período efectivo de deslocação, de acordo com o respectivo montante fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>;
- c) As deslocações, quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador, serão pagas na base do valor estabelecido por quilómetro percorrido para os funcionários públicos;
- d) As deslocações, quando efectuadas em bicicleta com motor ou motorizada do trabalho, serão pagas na base de 10% do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — O valor resultante da aplicação da percentagem referida na alínea d) do número anterior será arredondada por excesso para o escudo superior.

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

4 — O tempo referido no número anterior, na parte em que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

1 — Salvo em caso de urgência devidamente fundamentada, o trabalhador será avisado com a antecedência mínima de quarenta e oito horas quando tiver de realizar grandes deslocações.

2 — O trabalhador deverá ser dispensado quando, havendo motivos atendíveis devidamente justificados, expressamente o solicitar.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte e, bem assim, das respeitantes a vacinas e transporte, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior, devidamente comprovado, que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;
- c) Ao pagamento de ajudas de custo, conforme o preceituado na cláusula 39.<sup>a</sup>;

d) As deslocações, quando efectuadas em veículo automóvel do trabalhador, serão pagas nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 32.ª

2 — O tempo ocupado nos trajectos de e para o local de trabalho é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

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

5 — No caso de deslocação em serviço no continente e ilhas, por cada período de deslocação de três semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra em serviço e o da sua residência habitual.

#### Cláusula 35.ª

##### Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 8 000 000\$.

3 — Durante os períodos de doença comprovada por estabelecimento hospitalar, por médico do centro de saúde ou por atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

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

5 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

6 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontrem deslocados.

#### Cláusula 36.ª

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da Empresa para os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 37.ª

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

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

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalho e o do retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 38.ª

##### Meios de transporte

As despesas de transporte referidas nas cláusulas anteriores serão pagas pelos montantes fixados para:

Avião — classe turística;  
Comboio — 1.ª classe;  
Barco — 1.ª classe;

em função do meio de transporte efectivamente utilizado.

#### Cláusula 39.ª

##### Ajudas de custo

1 — Para efeitos das deslocações no continente e nas Regiões Autónomas previstas no presente capítulo, as ajudas de custo são calculadas com base nos quantitativos fixados no n.º 2 do anexo IV.

2 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os previstos no n.º 11 da cláusula 22.ª

3 — Nas deslocações entre o continente e as Regiões Autónomas, os quantitativos previstos no n.º 1 são acrescidos de 30%.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.ª

##### Definições e âmbito

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da Empresa e do contrato individual de trabalho, o tra-

balhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho ou do exercício da sua função.

2 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor da remuneração mensal, acrescido das diuturnidades, das anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Consideram-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes remunerações recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de turno, o subsídio de diversificação de horário, o subsídio de refeição, o subsídio familiar e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

4 — Para efeitos de indemnizações previstas no n.º 7 da cláusula 73.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup> e das indemnizações devidas por aplicação de sanções abusivas, a retribuição compreende, além da remuneração mensal, diuturnidades, anuidades, subsídio de poluição, retribuição especial por isenção de horário de trabalho, subsídio de diversificação de horário, subsídio de férias, subsídio de natal, subsídio de turno, abono para falhas e subsídio de refeição.

5 — A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo III.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### *Forma e tempo de pagamento*

1 — O pagamento da retribuição será efectuado em dinheiro, por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, onde conste o nome deste, a respectiva categoria, nível ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do antepenúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### *Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias ou graus*

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### *Anuidades e diuturnidades*

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade por cada ano de antiguidade na Empresa, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no n.º 4 do anexo IV, até ao limite de 28 anuidades.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade (até ao limite de três) por cada cinco anos de permanência no mesmo nível de categoria ou grau sem acesso obrigatório, conforme o valor inserto no n.º 4 do anexo IV. O direito às diuturnidades cessa com a promoção do trabalhador a nível superior, sendo o respectivo valor absorvido no aumento salarial dela resultante e, na parte restante, em futuros aumentos salariais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### *Abono para falhas*

1 — Aos trabalhadores que com carácter de regularidade tenham responsabilidades de caixa, ou a quem eventualmente os substitua, será atribuído um abono mensal para falhas de harmonia com o valor constante do n.º 1 do anexo IV.

2 — Nos meses incompletos, o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### *Subsídio de diversificação de horário*

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 47.<sup>a</sup>, os trabalhadores com horário de 36 horas semanais, quando em serviço permanente em silos ou celeiros e sujeitos ao período de funcionamento dos mesmos, quando superior, têm direito a receber mensalmente um subsídio do valor constante do n.º 5.1 do anexo IV.

2 — O subsídio previsto no número anterior não será devido nos casos em que, ainda que transitoriamente, o trabalhador não praticar horário superior ao de trinta e seis horas semanais.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### *Subsídio de Natal*

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a Empresa pagará ao trabalhador o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando qualquer fracção do mês como completo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de poluição

1 — Os trabalhadores da Empresa afectos a silos e celeiros e que neles trabalhem em condições de ambiente poluído decorrentes da movimentação de cereais têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no n.º 5.2 do anexo IV.

2 — Os trabalhadores que esporadicamente estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior por períodos não inferiores a um dia completo por mês receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa a partir da data em que o trabalhador for colocado em serviços em que se não verifiquem os condicionalismos da sua concessão.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no n.º 5.3 do anexo IV.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias remuneradas

1 — O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

2 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm a gozar, em cada ano civil, um período de férias, remunerado, com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5 seguintes.

3 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

4 — Quando o início do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 11 dias úteis.

5 — Quando o início do contrato de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro, de acordo com a proporção de 1,5 dias úteis de férias por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores referidos no n.º 1.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

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

6 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Alteração ou interrupção do período 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 trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa 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 trabalhador tenha direito.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado entre o trabalhador e a Empresa. Na falta de acordo, compete à empresa a marcação, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Haverá ainda lugar a alteração do período de férias se, na data prevista para o seu início, o trabalhador estiver temporariamente impedido de o gozar por facto que não lhe seja imputável, cabendo neste caso à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período inicialmente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

6 — Verificando-se a impossibilidade de marcação do período de férias até 31 de Dezembro ou se a cessação do impedimento ocorrer após aquela data, o trabalhador tem direito a marcá-las até ao termo do 1.º trimestre ou em acumulação com as férias do ano seguinte.

7 — Da aplicação do número anterior não pode resultar a acumulação de mais de dois períodos anuais de férias.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador adoecer, serão aquelas interrompidas, desde que a Empresa seja do facto informada. O trabalhador deve comunicar o mais rapidamente possível à Empresa a data do início e do termo da doença, bem como o local onde se encontra.

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

3 — O gozo do período de férias em falta prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que o trabalhador e a Empresa acordarem, ou, na falta de acordo, caberá à Empresa a marcação, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Férias em serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar o serviço militar obrigatório será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

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

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Não cumprimento de obrigação de conceder férias

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um sub-

sídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e que será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

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

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias de férias. Se o período a gozar for inferior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente o solicite.

4 — A Empresa liquidará até 30 de Junho os subsídios de férias.

#### Cláusula 59.ª

##### Definição de falta

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

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

3 — As ausências para além do total de noventa minutos diários e até aos limites definidos na alínea b) do n.º 6 são considerados meia falta. Para além desses limites será considerada uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível, esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas, desde que devidamente comprovadas.

6 — a) Para efeitos de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

Para horário de trinta e seis horas — sete horas e doze minutos;

Para horário de quarenta e duas horas — oito horas e vinte e quatro minutos ou sete horas e cinquenta e quatro minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

b) Para o mesmo fim, as meias faltas equivalem a:

Para horário de trinta e seis horas — três horas e trinta e seis minutos;

Para horário de quarenta e duas horas — quatro horas e doze minutos ou três horas e cinquenta e sete minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos.

#### - Cláusula 60.ª

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, da pessoa com quem comprovadamente o trabalhador viva maritalmente, dos pais, sogros, padrasto, madrasta, filhos, enteados, genro e nora;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento dos avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) Durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;

d) Durante três dias consecutivos, por ocasião do nascimento de filhos;

e) Por doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;

f) Acidente de trabalho ou doença profissional;

g) Necessidade de prestar assistência inadiável a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença e pelo tempo indispensável;

h) Necessidade de cumprimento de obrigações legais;

i) Prisão preventiva não seguida de condenação;

j) Para prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

l) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da cláusula 69.ª;

m) Um dia por doação gratuita de sangue;

n) Para ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ou socorristas, pelo tempo necessário;

o) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico;

p) Até noventa minutos por dia e o máximo de quatro horas por mês de tolerância de ponto.

q) As prévia ou posteriormente autorizadas.

3 — Para efeitos das alíneas a) e b), os períodos de falta serão contados por dias de trabalho completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas houver conhecimento já depois de iniciar o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de retribuição, só se iniciando a contagem no dia imediato.

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

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de administração, ou a quem o representar, com a antecedência possível.

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

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

5 — O conselho de administração, ou quem o representar, pode exigir ao trabalhador provas dos factos evocados para justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos 20 dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos da alínea j) do n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social, salvaguardando eventuais complementos;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvaguardando eventuais complementos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas e), f), g) e h) do n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas de um ou meio período normal de trabalho diário, o período de

ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais de mulheres trabalhadoras

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

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

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

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

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

6 — A mulher trabalhadora que aleite o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

7 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, devendo, para o efeito, apresentar documento comprovativo tanto da realização da consulta como da referida circunstância.

8 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar trabalho nocturno.

9 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É vedado à Empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao

seu normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 8 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

3 — Os menores deverão ter a categoria e a retribuição correspondentes às funções desempenhadas, nos termos previstos neste AE.

4 — A Empresa obriga-se, na medida das suas possibilidades, a promover uma acção constante de educação e formação profissional em relação aos trabalhadores menores.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes, legalmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

- a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente ao do exame;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a empresa facilitar, para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de exploração da Empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Participação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para beneficiar do direito previsto no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de administração e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando, por qualquer outra razão, fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar por escrito este facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

## CAPÍTULO X

### CessaçãO do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à Empresa promover o despedimento sem justa causa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### CessaçãO do contrato de trabalho por caducidade

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### CessaçãO do contrato de trabalho por despedimento promovido pela Empresa com justa causa

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

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

3 — Constituem, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal considerados por lei.

4 — A verificação de justa causa depende de processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup>

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

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na Empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até 15 anos de serviço, e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, contando-se, para efeitos de antiguidade, todo o tempo decorrido até à data da sentença, não podendo, em caso algum, a indemnização ser inferior a seis meses de retribuição.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, devendo comunicá-lo por escrito, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à Empresa, por escrito, com 30 ou 60 dias de antecedência, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

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

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 76.ª

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas neste AE.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho de administração ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 77.ª

##### Infracção disciplinar e caducidade

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

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

#### Cláusula 78.ª

##### Sanções e sua aplicação

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1 desta cláusula.

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

5 — As sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

6 — A execução da sanção só pode ter lugar nos três meses posteriores à decisão.

#### Cláusula 79.ª

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 14.ª deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Aos demais aspectos relativos às sanções abusivas, incluindo as suas consequências, é aplicável o regime legal em vigor.

3 — Ressalva-se ao disposto no número anterior a matéria relativa ao valor das indemnizações, à qual é aplicável, consoante os casos, o disposto no n.º 7 da cláusula 73.ª ou o n.º 2 da cláusula 74.ª deste AE.

#### Cláusula 80.ª

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para a apresentação da sua defesa disporá o trabalhador de um prazo de cinco dias úteis contados a partir da data de recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer, a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, e a não entrega de cópia do processo à entidade referida no n.º 4 desta cláusula determinam a nulidade insuprível do processo.

6 — É permitida a revisão do processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrarem a sua inocência ou de atenuarem a sanção.

## CAPÍTULO XII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — A Empresa terá de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores, zelando pela mais completa limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de higiene e segurança em todas as instalações daquela.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a que competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos ou os profissionais por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições higieno-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e proporá as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos silos onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, a Empresa assegurará o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros aos trabalhadores em caso de urgência.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

1 — A Empresa obriga-se a promover, através dos serviços competentes, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas e explosivas, matérias infectas, poeiras e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a definir no regulamento previsto na cláusula 86.<sup>o</sup> deste AE.

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Mudança de local de trabalho, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

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

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

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

2 — Os trabalhadores são obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do regulamento previsto na cláusula seguinte ou outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no regulamento de higiene e segurança será passível de actuação disciplinar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

O regulamento de higiene e segurança em vigor na Empresa é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores, a cada um dos quais será fornecido um exemplar.

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — 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.

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

4 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

5 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenha como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a Empresa assegurará, sempre que possível, aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da Empresa

1 — A Empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Sempre que necessário, criar ou proporcionar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência desses cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por selecção. Neste caso, a Empresa assegurará o acesso a esses cursos a todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias;
- c) Sempre que razões de ordem tecnológica ou reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores, a Empresa obriga-se a proporcionar-lhes a adequada formação profissional.

2 — A Empresa obriga-se a obter, sempre que possível, um certificado de frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional.

3 — A Empresa poderá conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições desta AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição do trabalhador ou quando os cursos obrigarem a permanência superior a 60 dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores:

- a) Procurarão aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitarão, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical na Empresa

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Convocações e comunicações

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Instalações das comissões sindicais

1 — Nas localidades com mais de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas localidades com menos de 60 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

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

2 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, para delegados sindicais, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

4 — Os delegados não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na Empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Número de delegados sindicais

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos no n.º 2 da cláusula 94.<sup>a</sup> é de seis, salvo se número superior resultar da lei.

2 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

## Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Reuniões com órgãos de gestão da Empresa

1 — Poderá haver reuniões entre os representantes da Empresa e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais.

2 — As reuniões devem ser solicitadas por escrito.

3 — As reuniões podem ser conjuntas, quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns.

4 — Dos pedidos de reunião constará a agenda de trabalhos.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

6 — Sempre que requerido por qualquer das partes, podem ser lavradas actas das reuniões.

## Cláusula 97.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à empresa, assim o autorizem.

2 — Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO XV

### Comissão de trabalhadores

## Cláusula 98.<sup>a</sup>

### Comissão de trabalhadores

O regime por que se rege a comissão de trabalhadores na Empresa é o constante das disposições legais aplicáveis.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Reclassificação e reenquadramento salarial

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados pela Empresa segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I.

2 — Os trabalhadores da Empresa são integrados na tabela salarial constante do anexo III, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A integração dos trabalhadores na tabela salarial far-se-á com garantia pelos direitos adquiridos pelos trabalhadores, não podendo, em caso algum, ser ofendida a remuneração efectivamente auferida, feita a actualização respectiva.

4 — Os titulares de cargos de chefia serão reenquadrados nos termos do anexo V, com observância do preceituado no número anterior.

5 — O regime de carreiras, admissões e acessos vigora desde 18 de Março de 1992.

6 — Os actuais técnicos auxiliares administrativos e secretários são reclassificados em técnicos administrativos.

Os técnicos de operação e agentes técnicos agrícolas são reclassificados em operadores de sala de comando.

Os técnicos auxiliares de exploração são reclassificados em manobreadores de pórticos.

Os serventes de armazém e trabalhadores de limpeza são reclassificados em empregados de refeitório.

Os conferentes-chefes são reclassificados em conferentes.

Os chefes de equipa oficial são reclassificados em oficiais metalúrgicos.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Antiguidade na Empresa

Na antiguidade dos trabalhadores que transitaram da EPAC para a Empresa após a sua constituição, para além do tempo de serviço prestado nesta, conta-se também o tempo de serviço prestado na primeira.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da Empresa.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Eficácia das tabelas salariais e das cláusulas de expressão pecuniária

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e serão válidas, conforme o disposto no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, até 31 de Dezembro de 1992.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cláusulas de expressão pecuniária as referentes a diurnidades, anuidades, subsídio de refeição, subsídio de turno, subsídio de poluição, retribuição especial por isenção de horário de trabalho, subsídio de diversificação de horário, subsídio de férias, subsídio de Natal e abono para falhas.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e executa as funções inerentes à preparação para o acesso à categoria de oficial.

*Ajudante metalúrgico.* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e executa as funções inerentes à preparação para o acesso à categoria de oficial.

*Auxiliar de produção.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos suficientes e experiência profissional adequada, está habilitado a actuar, sob orientação superior, em todos os sectores de operação dos terminais portuários, nomeadamente no manuseamento dos equipamentos utilizados pela Empresa. Simultaneamente, poderá zelar pela manutenção, limpeza e conservação de todos os locais onde opere.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob as orientações genéricas de superiores hierárquicos e no âmbito das funções que lhe estão atribuídas, as actividades que lhe são inerentes.

*Chefe de terminal.* — É o responsável no terminal por toda a actividade ali desenvolvida; assegura o cumprimento harmónico e eficiente dos contratos efectuados com os clientes desde a entrada à saída dos produtos das instalações, seguindo as instruções e prioridades definidas pela política comercial da empresa; coordena a actividade de um órgão de apoio, por forma a gerir a informação respeitante ao terminal e a canalizá-la para as diferentes direcções de serviços; dirige toda a actividade de manutenção, por forma a garantir a realização das tarefas necessárias à eficiente exploração do terminal.

*Coordenador operacional de terminal.* — É o trabalhador que, na dependência directa do chefe de terminal, dirige e coordena todos os trabalhadores da área de operação; compatibiliza os compromissos assumidos com os clientes e com a programação operacional pré-elaborada no terminal; coadjuva o chefe de terminal em todas as funções que a este competem.

*Auxiliar de escritório.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e externo; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina; pode ainda, eventualmente, executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento; colabora na deslocação de móveis e objectos de serviço dentro das instalações e presta outros serviços auxiliares de escritório. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a composição das ementas; prevê a necessidade de víveres de que necessita e providencia a sua obtenção; verifica o seu estado de conservação, respeita os princípios de higiene na confecção dos alimentos e vela pela limpeza da cozinha.

**Director-geral.** — É o trabalhador que, em directa articulação com o conselho de administração, coordena grandes áreas de actividades da Empresa.

**Director.** — É o trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários dos grandes sectores em que a Empresa se divide.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviços de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

**Enfermeiro.** — Cuida dos doentes, sob a orientação e responsabilidade do médico.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa tarefas de carácter administrativo e escritural necessárias ao exercício da actividade da Empresa, nomeadamente redigindo relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tirando as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examinando o correio recebido, separando-o, classificando-o e compilando os dados que são necessários para preparar as respostas; elaborando, ordenando ou preparando os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebendo pedidos de informações e transmitindo-as às pessoas ou serviços competentes; pondo em caixa os pagamentos de contas e entregando recibos; escrevendo em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atendendo os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão e efectuando registos de pessoal; preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Empresa; ordenando e arquivando notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elaborando dados estatísticos. Nota em estenografia, escreve à máquina, imprime eventualmente papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e opera com máquinas de escritório, incluindo o telex, e poderá encarregar-se do controlo e movimento de um fundo de maneio.

**Instrumentista de controlo industrial.** — É o trabalhador que executa a manutenção, localização e reparação de avarias em sistemas electro-mecânicos de protecção, sinalização, comando e alimentação de potência; testa, inspeciona, desmonta, repara e ou calibra, em sensores, módulos electrónicos e ou eléctricos dos sistemas de sinalização, medida, protecção e controlo de processos; repara módulos electrónicos e localiza e repara avarias em sistemas de comunicações, segurança, detecção de incêndios e controlo de acessos.

**Manobrador de pórticos.** — É o trabalhador que manobra pórticos, quer no interior, quer no exterior destes, nas cargas e descargas de cereais efectuadas para os silos da Empresa e destes para o exterior e que executa, em relação ao respectivo equipamento, a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros. Compete-lhe zelar pela segurança, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos e, bem assim, orientar as cargas e descargas. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

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

**Oficial metalúrgico.** — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor e ou executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquina, motores, veículos e outros conjuntos mecânicos, com a excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Operador de sala de comando.** — É o trabalhador que executa as acções necessárias à execução das operações previamente planeadas pelo seu superior, controlando os equipamentos e procedimentos necessários para recepção, armazenagem e expedição rodoviária, ferroviária e marítima dos produtos. Pode eventualmente orientar ou coordenar a actividade de outros trabalhadores; colabora em trabalhos de equipa, dentro de limites superiormente definidos; executa todas as operações necessárias à boa conservação das matérias armazenadas.

**Técnico administrativo.** — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada, elabora procedimentos ocasionais e pode eventualmente coordenar as tarefas dos seus colaboradores.

#### **Técnico licenciado ou bacharel I:**

- a) Assistência a profissional de nível superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa, com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais do domínio da respectiva especialização;

- e) Assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, do ensino de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliações económicas, etc.;
- f) Orientação e coordenação de outros profissionais numa actividade comum, embora sem exercício de chefia, podendo ser responsável por projectos simples.

§ único. Deverá receber assistência técnica de um profissional mais qualificado, sempre que necessite.

*Técnico licenciado ou bacharel II:*

- a) Execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos industriais, de automatização ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económica, etc., ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros profissionais de nível inferior, mas na dependência hierárquica de outro profissional;
- e) Coordenação de planificação e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a profissionais de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia, mas com a possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais do mesmo ramo e de nível inferior.

*Técnico licenciado ou bacharel III:*

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação de actividades tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de níveis equivalentes ou de níveis inferiores ou de chefia de um nível que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas cor-

respondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;

- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de nível superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliações económicas, etc.;
- f) Aplicação dos conhecimentos técnicos e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica, sujeitos a controlo quanto à validade das conclusões, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

*Técnico licenciado ou bacharel IV:*

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuada de grupo, ambos os casos integrando profissionais do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, com eventual delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da Empresa;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de nível inferior nas tarefas compreendidas nesta classificação;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

*Técnico licenciado ou bacharel V:*

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da Empresa, podendo ter capacidade de decisão quanto à escolha dos meios envolvidos, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa,

de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, a um nível que permita visar a aquisição da independência individual e autónoma requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de elevada responsabilidade, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controlo financeiro da Empresa.

#### *Técnico licenciado ou bacharel VI:*

- a) Exerce funções ao mais alto nível de hierarquia da Empresa, colaborando directamente com a gestão na estruturação, planificação e definição da política empresarial;
- b) Dispõe do mais amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, possuindo delegação de poderes e responsabilidades para assegurar a gestão de grandes áreas ou sectores de actividade da Empresa;
- c) Propõe, promove e orienta estudos técnico-económicos e ou de investigação de novos processos tecnológicos que requeiram elevada especialização, conhecimentos muito vastos e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- d) Pode efectuar trabalho individual e autónomo ou coordenar a actividade de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

*Técnico de desenvolvimento.* — É o trabalhador que concebe e cria, de acordo com os procedimentos previamente definidos, os dados e suas características de modo a serem utilizados pelas diversas aplicações e documenta o funcionamento da base de dados. É o responsável pela manutenção das ferramentas de desenvolvimento e pelas funções integradas do dicionário de dados. Codifica e ou parametriza o *software* necessário às soluções que se vão implementando e elabora toda a sua documentação. Em certos casos pode ser encarregado de funções de gestão corrente do sistema.

*Técnico de sistemas.* — É o trabalhador que colabora na programação dos recursos do sistema e na gestão do seu processamento, prepara o sistema para ser lançado ou fechado, notifica o responsável pelo sistema pelos problemas detectados e não resolvidos, planifica todo o trabalho a ser executado, gere operações com dispositivos e executa os procedimentos de salvaguarda/restauro já definidos. É também o responsável por todos os procedimentos necessários à instalação de *releases* e p. t. f.

*Telefonista.* — É o trabalho que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Pode também desempenhar a tarefa de encaminhamento de pessoas para os serviços.

*Trabalhador de armazém.* — É o trabalhador que, servindo-se de equipamento adequado, executa predo-

minantemente tarefas que requeiram esforço físico, incluindo a carga, descarga, limpeza e remoções de materiais ou de cereais e de arrumação, limpeza e conservação de instalações, em silos portuários ou em unidades de armazenagem com aqueles directa e continuamente relacionados.

## ANEXO II

### Condições gerais sobre carreiras, admissões e acessos

1 — Os trabalhadores deverão fazer prova documental das suas habilitações literárias e, bem assim, da sua qualificação profissional quando esteja em causa a produção, no âmbito do contrato de trabalho, de quaisquer efeitos dele emergentes.

2 — Os níveis de qualificação profissional de todos os trabalhadores da empresa são referidos aos níveis da tabela salarial em vigor, com escala de 1 a 18.

3 — Os níveis 12 a 16 da tabela salarial compreendem dois subníveis: acesso e estabilização.

4 — A entrada em cada um dos níveis referidos no n.º 3 far-se-á sempre pelo subnível de acesso.

5 — Sem prejuízo das condições conferidas à carreira técnica quanto a prazos (n.º 6), a passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício de função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, salvo se a informação profissional do trabalhador evidencie qualidades que justifiquem a antecipação do acesso, caso em que se fará ao fim de dois anos.

6 — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização na carreira dos licenciados e bacharéis far-se-á após dois anos de exercício de função, desde que o trabalhador possua informação profissional não inferior à média de *Bom*, ou em data posterior, logo que atinja tal qualificação.

7 — A passagem dos níveis 16-E a 17 e 17 a 18 da tabela salarial não está condicionada a período de tempo ou vagas, sendo unicamente dependente de mérito, responsabilidade e competência requeridos para o exercício da função.

### Condições específicas sobre admissões, carreiras e acessos

I — Licenciados e bacharéis:

1 — Admissão:

- a) Aos licenciados e bacharéis será exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Consideram-se sete níveis profissionais como enquadramento das várias categorias, em que os cinco primeiros níveis se desdobram em dois subníveis, de acesso e estabilização;
- c) O nível mínimo de ingresso para os licenciados é o 12-E e para os bacharéis o nível 12-A.

2 — Carreiras e acessos:

- a) Licenciados — ingresso no nível 12-E. Acesso automático ao nível 13 após seis meses de exer-

cício. Acesso ao nível 14 após um ano de exercício na função. Acesso ao nível 15 sujeito a selecção não condicionada ao número de vagas após dois anos de exercício na função. Todos os restantes acessos até ao nível 18 far-se-á com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício. Em caso de não apuramento efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos;

- b) Bacharéis — ingresso no nível 12-A. Acesso automático ao nível 12-E após seis meses de exercício de função. Acesso automático ao nível 13 após seis meses de exercício de função. Acesso ao nível 14 após dois anos de exercício de função. Todos os restantes acessos até ao nível 17 far-se-ão com base no acesso por selecção a efectuar após três anos de exercício de função. Em caso de não apuramento efectuar-se-ão novas selecções de três em três anos.

II — Os trabalhadores da área administrativa podem situar-se nos níveis 1 a 16 da tabela salarial, consoante a sua categoria profissional e as respectivas funções.

1 — Condições de admissão e carreira:

1.1 — Técnicos administrativos:

Habilitações mínimas — cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes;

O nível mínimo de ingresso na categoria de técnico administrativo é o nível 11, podendo atingir o nível 16.

1.2 — Trabalhadores administrativos:

Idade mínima — 15 anos;

Habilitações mínimas — cursos gerais (9.º ano unificado) ou cursos equivalentes;

O nível mínimo de ingresso para este grupo profissional é o nível 5, podendo ser atingido o nível 12.

1.3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

Idade mínima — 15 anos;

Habilitações mínimas exigidas por lei;

O nível mínimo de ingresso depende da idade, podendo este grupo profissional atingir o nível 9.

2 — Acessos:

2.1 — Técnicos administrativos:

2.1.1 — Técnicos administrativos — ingresso no nível 11 (técnico administrativo I). Os acessos até ao nível 16 (técnico administrativo VI) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionado ao número de vagas.

2.1.2 — Técnicos de desenvolvimento e de sistemas — ingresso ao nível 10. Acesso automático ao nível 11 após um ano de exercício. Acesso automático ao nível 12 após um ano de exercício. Os acessos seguintes até ao nível 16 far-se-ão por selecção não condicionada ao número de vagas.

2.2 — Trabalhadores administrativos:

2.2.1 — Enfermeiro — ingresso ao nível 10 (enfermeiro I). Todos os acessos até ao nível 12 (enfermeiro III) far-se-ão por selecção não condicionada ao número de vagas.

2.2.2 — Escriturário:

Escriturário I (nível 5) — acesso automático ao nível 6 após um ano de exercício na função;

Escriturário II (nível 6) — acesso automático ao nível 8 após dois anos de exercício na função; Escriturário III (nível 8) — acesso automático ao nível 9 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos», constante da parte final deste anexo.

Todos os demais acessos até ao nível 12 (escriturário VII) far-se-ão por selecção não condicionada ao número de vagas.

3.1 — Trabalhadores com funções auxiliares:

3.3.1 — Auxiliar de escritório:

Auxiliar de escritório de menos de 21 anos (nível 1) — acesso automático ao nível 4 em função da idade;

Auxiliar de escritório I (nível 4) — acesso automático ao nível 5 após três anos de exercício na função;

Auxiliar de escritório II (nível 5) — acesso automático ao nível 6 após três anos de exercício na função;

Auxiliar de escritório III (nível 6) — acesso automático ao nível 7 após três anos de permanência no nível 6.

Todos os restantes acessos até ao nível 9 (auxiliar de escritório VI) far-se-ão por selecção, não condicionada ao número de vagas.

3.3.2 — Motorista — ingresso ao nível 7 (motorista I). O acesso até ao nível 9 (motorista III) far-se-á por selecção não condicionada ao número de vagas.

3.3.3 — Telefonista — ingresso ao nível 5 (telefonista I). Acesso automático ao nível 6 após três anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até seis anos, nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos». Todos os demais acessos até ao nível 9 (telefonista V) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionados ao número de vagas.

3.3.4 — Empregado de refeitório:

Ingresso ao nível 3 (empregado de refeitório I). Acesso automático ao nível 4 após dois anos de exercício de função;

Empregado de refeitório II (nível 4) — acesso por selecção ao nível 5 (empregado de refeitório III), não condicionado ao número de vagas.

III — Trabalhadores de operação — os trabalhadores de operação poderão situar-se nos níveis 2 a 16 da tabela salarial, consoante a sua categoria profissional e as respectivas funções.

a) Condições de admissão e carreiras:

1.1 — Técnicos de operação:

Habilitações mínimas — cursos gerais (9.º ano de escolaridade) ou cursos equivalentes adequados às funções a desempenhar;

O nível mínimo de ingresso na carreira de técnico de operação é o nível 2, podendo atingir o nível 16.

1.2 — Trabalhadores de operação:

Idade mínima — 15 anos;

Habilitações mínimas exigidas por lei ou as necessárias para a posse de categoria profissional;

O nível mínimo de ingresso é o nível 2, podendo atingir o nível 11.

### 1.3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

Habilitações mínimas exigidas por lei;

O nível mínimo de ingresso é o nível 1, podendo atingir o nível 9.

#### b) Acessos:

##### 1 — Técnicos de operação:

##### 1.1 — Conferentes:

Conferente I (nível 5) — acesso automático ao nível 7 após dois anos de exercício na função;

Conferente II (nível 7) — acesso automático ao nível 8 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acesso», constante da parte final deste anexo.

Todos os demais acessos até ao nível 12 (conferente VII) far-se-ão com base no acesso por selecção não condicionado ao número de vagas.

1.2 — Cozinheiros — ingresso ao nível 5 (cozinheiro I). Os acessos aos níveis 8 (cozinheiro II), 10 (cozinheiro III), 11 (cozinheiro IV) e 12 (cozinheiro V) far-se-ão com base no acesso por selecção não condicionada ao número de vagas.

##### 1.3 — Electricistas:

Ajudante de electricista I (nível 2) — acesso automático ao nível 3 após seis meses de exercício na função;

Ajudante de electricista II (nível 3) — acesso automático ao nível 4 após seis meses de exercício na função;

Electricista I (nível 4) — acesso automático ao nível 5 após dois anos de exercício na função;

Electricista II (nível 5) — acesso automático ao nível 7 após dois anos de exercício na função;

Electricista III (nível 7) — acesso automático ao nível 8 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acesso», constante da parte final deste anexo.

Todos os restantes acessos até ao nível 13 (electricista IX) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionados ao número de vagas.

1.4 — Instrumentistas de controlo industrial — instrumentista de controlo industrial I (nível 7) — acesso automático ao nível 8 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos», constante da parte final deste anexo. Todos os demais acessos até ao nível 15 (instrumentista de controlo industrial IX) serão feitos por selecção, não condicionados ao número de vagas.

##### 1.5 — Metalúrgicos:

Ajudante metalúrgico I (nível 2) — acesso automático ao nível 3 após seis meses de exercício na função;

Ajudante metalúrgico II (nível 3) — acesso automático ao nível 4 após seis meses de exercício na função;

Metalúrgico I (nível 4) — acesso automático ao nível 5 após dois anos de exercício na função;

Metalúrgico II (nível 5) — acesso automático ao nível 7 após dois anos de exercício na função;

Metalúrgico III (nível 7) — acesso automático ao nível 8 após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos, nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos», constante da parte final deste anexo.

Todos os demais acessos até ao nível 13 (metalúrgico IX) far-se-ão com base no acesso por selecção, não condicionados ao número de vagas.

1.6 — Operadores de sala de comando — ingresso ao nível 6 (operador de sala de comando I). Acesso automático ao nível 8 (operador de sala de comando II) após dois anos de exercício na função. Acesso automático ao nível 9 (operador de sala de comando II) após dois anos de exercício na função. Acesso automático ao nível 10 (operador de sala de comando IV) após dois anos de exercício na função, podendo esta situação ser diferida até quatro anos nos termos do título «Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos». Acesso aos níveis 11 (operador de sala de comando V) e 12 (operador de sala de comando VI), não condicionada ao número de vagas, por selecção, após três anos de exercício na função. Em caso de não apuramento, efectuar-se-ão novas selecções de dois em dois anos. Acessos seguintes, até ao nível 16 (operador de sala de comando X) por selecção não condicionado ao número de vagas nem ao período de tempo de exercício da função.

##### 2 — Trabalhadores de operação:

2.1 — Auxiliar de produção — ingresso ao nível 7 (auxiliar de produção I). Acesso automático ao nível 8 (auxiliar de produção II) após dois anos de exercício na função. Acesso automático ao nível 9 (auxiliar de produção III) após três anos de exercício na função. Acesso por selecção aos níveis 10 (auxiliar de produção IV) e 11 (auxiliar de produção V) não condicionado ao número de vagas.

2.2 — Manobrador de pórticos — Manobrador de pórticos I (nível 6) — Os acessos até ao nível 11 (manobrador de pórticos VI) serão feitos com base no acesso por selecção não condicionado ao número de vagas.

##### 3 — Trabalhadores com funções auxiliares:

3.1 — Trabalhadores de armazém — trabalhador de armazém I (nível 4). Acesso automático ao nível 6 (trabalhador de armazém II) ao fim de dois anos. Restantes acessos até ao nível 9 (trabalhador de armazém V) por selecção não condicionado ao número de vagas.

#### Situações particulares sobre carreiras, admissões e acessos

1 — As situações de diferimento dos acessos automáticos previstos neste anexo verificar-se-ão sempre que as informações profissionais do trabalhador tiverem classificação inferior, na média, a *Regular* e o acesso só se verificará dentro dos limites temporais explicitados, quando for ultrapassada essa classificação.

1.1 — As informações profissionais deverão ser sempre escritas e fundamentadas e os trabalhadores poderão apresentar recurso.

1.2 — Os prazos definidos neste acordo para promoções automáticas não podem implicar, em caso algum, mais de uma promoção.

ANEXO III

Enquadramento salarial

Categorias/cargos	Níveis/graus	Remuneração		
Licenciado VII .....	18	341 400\$00		
Bacharel VI .....	17	311 400\$00		
Licenciado VI .....				
Bacharel V .....	16 { E A	286 350\$00 261 250\$00		
Licenciado IV .....				
Operador de sala de comando X .....				
Técnico administrativo VI .....				
Técnico de desenvolvimento VII .....				
Técnico de sistemas VII .....				
Bacharel IV .....	15 { E A	242 000\$00 222 400\$00		
Instrumentista de controlo industrial IX				
Licenciado IV .....				
Operador de sala de comando IX .....				
Técnico administrativo V .....				
Técnico de desenvolvimento VI .....				
Técnico de sistemas VI .....				
Bacharel III .....	14 { E A	206 200\$00 189 050\$00		
Instrumentista de controlo industrial VII				
Licenciado III .....				
Operador de sala de comando VIII .....				
Técnico administrativo IV .....				
Técnico de desenvolvimento V .....				
Técnico de sistemas V .....				
Bacharel II .....	13 { E A	176 850\$00 164 400\$00		
Instrumentista de controlo industrial VII				
Licenciado II .....				
Oficial electricista IX .....				
Oficial metalúrgico IX .....				
Operador de sala de comando VII .....				
Técnico administrativo III .....				
Técnico de desenvolvimento IV .....				
Técnico de sistemas IV .....				
Bacharel I .....	12 { E A	152 900\$00 140 250\$00		
Conferente VII .....				
Cozinheiro V .....				
Enfermeiro III .....				
Escriturário VII .....				
Instrumentista de controlo industrial VI				
Licenciado I .....				
Oficial electricista VIII .....				
Oficial metalúrgico VIII .....				
Operador de sala de comando VI .....				
Técnico administrativo II .....				
Técnico de desenvolvimento III .....				
Técnico de sistemas III .....				
Auxiliar de produção V .....	11	131 150\$00		
Conferente VI .....				
Cozinheiro IV .....				
Enfermeiro II .....				
Escriturário VI .....				
Instrumentista de controlo industrial V				
Manobrador de pórticos VI .....				
Oficial electricista VII .....				
Oficial metalúrgico VII .....				
Operador de sala de comando V .....				
Técnico administrativo I .....				
Técnico de desenvolvimento II .....				
Técnico de sistemas II .....				
Auxiliar de produção IV .....			10	115 900\$00
Conferente V .....				
Cozinheiro III .....				
Enfermeiro I .....				
Escriturário V .....				

Categorias/cargos	Níveis/graus	Remuneração
Instrumentista de controlo industrial IV	10	115 900\$00
Manobrador de pórticos V .....		
Oficial electricista VI .....		
Oficial metalúrgico VI .....		
Operador de sala de comando IV .....		
Técnico de desenvolvimento I .....		
Técnico de sistemas I .....		
Auxiliar de escritório VI .....	9	108 450\$00
Auxiliar de produção III .....		
Conferente IV .....		
Escriturário IV .....		
Instrumentista de controlo industrial III		
Manobrador de pórticos IV .....		
Oficial electricista V .....		
Oficial metalúrgico V .....		
Motorista III .....		
Operador de sala de comando III .....		
Telefonista V .....		
Trabalhador de armazém V .....		
Auxiliar de escritório V .....	8	102 750\$00
Auxiliar de produção II .....		
Conferente III .....		
Cozinheiro II .....		
Escriturário III .....		
Instrumentista de controlo industrial II		
Manobrador de pórticos III .....		
Motorista II .....		
Oficial electricista IV .....		
Oficial metalúrgico IV .....		
Operador de sala de comando II .....		
Telefonista IV .....		
Trabalhador de armazém IV .....		
Auxiliar de escritório IV .....	7	94 450\$00
Auxiliar de produção I .....		
Conferente II .....		
Instrumentista de controlo industrial I		
Manobrador de pórticos II .....		
Motorista I .....		
Oficial electricista III .....		
Oficial metalúrgico III .....		
Telefonista III .....		
Trabalhador de armazém III .....		
Auxiliar de escritório III .....	6	90 900\$00
Escriturário II .....		
Manobrador de pórticos I .....		
Operador de sala de comando I .....		
Telefonista II .....		
Trabalhador de armazém II .....		
Auxiliar de escritório II .....	5	86 750\$00
Conferente I .....		
Cozinheiro I .....		
Empregado de refeitório III .....		
Oficial electricista II .....		
Oficial metalúrgico II .....		
Telefonista I .....		
Auxiliar de escritório I .....	4	82 850\$00
Empregado de refeitório II .....		
Oficial electricista I .....		
Oficial metalúrgico I .....		
Trabalhador de armazém I .....		
Ajudante de electricista II .....	3	77 300\$00
Ajudante de metalúrgico II .....		
Empregado de refeitório I .....		
Ajudante de electricista I .....	2	72 200\$00
Ajudante de metalúrgico I .....		
Auxiliar de escritório (menos de 21 anos) .....	1	68 400\$00

## ANEXO IV

### Cláusulas de expressão pecuniária

1 — Abono para falhas .....	8 400\$00
2 — Ajudas de custo:	
2.1 — Diária completa .....	5 000\$00
2.2 — Dormida .....	2 800\$00
2.3 — Pequeno-almoço .....	235\$00
2.4 — Almoço ou jantar .....	1 150\$00
2.5 — Ceia .....	460\$00
3 — Aquisição de material escolar:	
3.1 — Ensino primário .....	4 500\$00
3.2 — Ciclo preparatório .....	9 000\$00
3.3 — Cursos gerais .....	11 250\$00
3.4 — Cursos complementares .....	14 900\$00
3.5 — Cursos superiores .....	24 300\$00
3.6 — Cursos de pós-graduação .....	39 900\$00
4 — Anuidades e diuturnidades:	
4.1 — Anuidades .....	850\$00
4.2 — Diuturnidades .....	4 740\$00
5 — Subsídios:	
5.1 — Diversificação de horário .....	14 650\$00
5.2 — Poluição .....	7 430\$00
5.3 — Refeição .....	600\$00
5.4 — Turno .....	13 060\$00
5.5 — Turno (encarregado) .....	315\$00
5.6 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:	
Pequeno-almoço .....	235\$00
Almoço e jantar .....	600\$00
Ceia .....	460\$00
5.7 — Subsídio de limpeza de células ..	890\$00

## ANEXO V

### Remunerações de cargos de estrutura

Director-geral .....	386 500\$00
Director I .....	341 500\$00
Director II .....	317 500\$00
Chefe de terminal I .....	
Chefe de serviços I .....	308 000\$00
Chefe de terminal II .....	
Chefe de serviços II .....	283 000\$00
Chefe de terminal III .....	
Chefe de serviços III .....	263 500\$00
Chefe de terminal IV .....	
Chefe de serviços IV .....	244 000\$00
Coordenador oper. de terminal I .....	
Coordenador oper. de terminal II .....	237 000\$00
Coordenador oper. de terminal III .....	203 500\$00
Coordenador oper. de terminal IV .....	190 500\$00
Coordenador oper. de terminal V .....	178 500\$00

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, seu filiado.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 28 de Agosto de 1992. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/SILOPOR em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos de Empresa;  
STSS — Sindicato dos Técnicos do Serviço Social;  
SEZN — Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte;  
SETCA — Sindicato dos Engenheiros Técnicos das Ciências Agrárias;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
Sindicato Nacional dos Psicólogos;  
Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários;  
Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

Lisboa, 9 de Setembro de 1992. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Outubro de 1992.

Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 171 do livro n.º 6, com o n.º 442/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e outros

Em 12 de Agosto de 1991, na sede do Metropolitano de Lisboa, E. P., sita na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 28, em Lisboa, reuniram-se os representantes do conselho de gerência, do Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul e do Sindicato dos Quadros Técnicos de Empresa.

As partes acordaram na revisão global do acordo de empresa de acordo com o texto seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O acordo de empresa, adiante designado por AE, ou acordo, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., a seguir designado por empresa, e, por outro, todos os técnicos superiores licenciados e bacharéis ao seu serviço representados pelos outorgantes organismos sindicais.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária terão a duração máxima de 12 meses, sempre reportada a 1 de Janeiro de cada ano.

##### Cláusula 3.ª

###### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes da empresa e dois dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

##### Cláusula 4.ª

###### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço do Metropolitano de Lisboa, E. P., os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- Terem satisfeito as obrigações militares;
- Possuírem as habilitações escolares respectivas;
- Serem aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes;
- Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

##### Cláusula 5.ª

###### Readmissão

1 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para efeitos de eventual readmissão na mesma carreira profissional, perda da antiguidade adquirida até à data da denúncia ou rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão será admitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acessos e promoções

1 — As condições de acessos e promoções são as constantes do anexo I.

2 — A avaliação técnico-profissional para efeitos de acessos e promoções será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo II.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

2 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal e sem ser na sua continuação o tempo e as despesas de deslocação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar mais que um fim-de-semana em cada mês.

2 — O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — O serviço de prevenção será remunerado no valor percentual de 2,75% do nível 11 da tabela dos licenciados por cada dia de escala de prevenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Férias, feriados e faltas

Sem prejuízo das normas aplicáveis, estabelecem-se as seguintes especificidades:

- 1) O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50% do período de férias a que tiver direito;
- 2) Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, será observado como feriado o dia de terça-feira de Carnaval;
- 3) Será considerada justificada e remunerada a falta dada pelo trabalhador no dia do seu aniversário natalício.

### CAPÍTULO III

#### Remunerações

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador receba pela prestação do seu trabalho com carácter de regularidade.

2 — As remunerações mínimas mensais devidas aos técnicos superiores são as que constam do anexo III.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Aos técnicos superiores será atribuída uma remuneração por antiguidade sob a forma de anuidades correspondentes a 0,28% da remuneração base do nível 11 da tabela dos licenciados, arredondada, por efeito, em termos idênticos ao arredondamento da tabela salarial.

2 — Não terão os técnicos superiores direito à contagem de anuidades após a data a partir da qual lhes seja legalmente possível a passagem à situação de reforma por velhice.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber, pelo Natal, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar, no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para aquele serviço, será devido o pagamento de uma importância proporcional aos meses de serviço prestado na empresa.

4 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá, a título de subsídio de Natal, uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

## CAPÍTULO IV

### Direitos especiais

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Às deslocações em serviço aplicar-se-á o regime de ajudas de custo definido pela empresa.

2 — Nas deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a 10 anos da sua retribuição à data, a favor do beneficiário que indicar ou, na falta de indicação, a favor dos seus herdeiros.

3 — A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nomeadamente para fiscalização de obras, realização de ensaios de recepção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por actuação inesperada ou durante o período nocturno de conservação da rede, será compensada em função dos quilómetros percorridos, nas condições a fixar pela empresa.

## CAPÍTULO V

### Protecção na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Protecção na doença

1 — A empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento de subsídio de doença, até completar a retribuição líquida, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa por doença, devidamente comprovada;
- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de retribuição que se verificarem durante essa situação;
- c) Pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido nas cláusulas 16.<sup>a</sup> («Protecção na doença»), 18.<sup>a</sup> («Reforma por invalidez ou velhice») e 19.<sup>a</sup> («Sobrevivência»), entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela seguradora e a retribuição do técnico.

## CAPÍTULO VI

### Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação de trabalho.

2 — A empresa pagará complementos de pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social calculadas na base da incidência do valor percentual de  $1,5 \times n$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo  $n$  o número de anos da sua antiguidade na empresa contados até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 19.<sup>a</sup> («Sobrevivência»).

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retribuição ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito a abono de família, ou incapacitados, enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem referida no n.º 1 será de 75%.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador quer durante a sua situação de reforma.

**Cláusula 20.ª**

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

**CAPÍTULO VII**

**Serviços de apoio aos trabalhadores**

**Cláusula 21.ª**

**Subsídio de alimentação**

O técnico superior, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio de alimentação de 600\$.

**Cláusula 22.ª**

**Subsídio de formação**

Aos trabalhadores destacados temporariamente para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio de formação correspondente a 100% do valor/hora respectivo.

**Cláusula 23.ª**

**Transportes**

Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa afectos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família ou se encontrarem incapacitados.

**Cláusula 24.ª**

**Disposições finais**

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

**ANEXO I**

**Regulamento de carreiras**

1 — Carreiras profissionais. — Os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações técnico-científicas ao nível do ensino superior são integrados na carreira de técnicos superiores.

2 — Estrutura da carreira. — A carreira de técnico superior integra 20 níveis, sendo diferenciada para licenciados e bachareis até ao nível 11 e comum nos restantes níveis.

3 — Acesso. — O acesso à carreira definida no presente regulamento depende de:

- a) Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- b) Reunir o trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função.

4 — Promoções. — As promoções processam-se da seguinte forma:

- a) De 1 para 2 — evolução automática, após seis meses de permanência;
- b) De 2 a 18 — pela acumulação de créditos de progressão, atribuídos através do processo anual de avaliação da *performance*;
- c) De 18 para 19 e de 19 para 20 — pela acumulação de créditos de progressão e nomeação.

5 — Créditos de progressão:

- a) Os pontos necessários para evolução na carreira serão atribuídos em função do resultado do processo anual de avaliação da *performance*, com a seguinte correspondência:

*Excelente* — 4 créditos;  
*Muito bom* — 3 créditos;  
*Bom* — 2 créditos;  
*Normal* — 1 crédito;  
*Fraco* — 0 crédito;

- b) A progressão na carreira far-se-á consoante o número de créditos atribuídos ao trabalhador, podendo significar uma promoção de um ou mais níveis;
- c) Se o número de créditos atribuídos ao trabalhador for superior ao necessário para progredir um nível, mas insuficiente para progredir dois, os créditos em excesso somar-se-ão aos obtidos no processo de avaliação seguinte.

6 — A evolução na carreira será sempre reportada a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeitar o processo de avaliação da *performance* que conferir o total de créditos necessário à progressão.

**Mapa de progressões**

Nível	Licenciados	Bachareis
1	6 meses, autom.	6 meses, autom.
2	1 cp	1 cp
3	1 cp	1 cp
4	2 cp	2 cp
5	2 cp	2 cp
6	2 cp	2 cp
7	2 cp	2 cp
8	3 cp	3 cp
9	3 cp	3 cp
10	3 cp	3 cp
11	4 cp	6 cp
12		4 cp
13		4 cp
14		4 cp
15		4 cp
16		6 cp
17		6 cp
18		8 cp e nomeação
19		8 cp e nomeação
20		

## ANEXO II

### Processo de avaliação da *performance*

1 — Terá lugar anualmente um processo de avaliação da *performance* dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que no ano a que se reporta o processo tenham um mínimo de seis meses de exercício.

2 — A avaliação da *performance*, que será da responsabilidade do superior hierárquico imediato do técnico superior, constará de duas fases, entrevista de actividade e preenchimento da ficha de avaliação da *performance*, e terá a seguinte tramitação:

- Entrevista de actividade, com indicação das situações relevantes e ocorrências condicionantes verificadas, indicação dos factores mais relevantes para as funções desempenhadas, indicação dos pontos fortes e fracos revelados em termos de situações relevantes e levantamento das necessidades de formação. Deve ser dado conhecimento ao entrevistado do relatório da entrevista de actividade;
- Preenchimento da ficha de avaliação da *performance*, tendo em conta, nomeadamente, a entrevista de actividade e os pontos fortes e fracos detectados em termos de situações relevantes, deverão, de igual forma, ser indicadas as necessidades de desenvolvimento e de formação para melhoria da *performance* detectadas;
- A pontuação obtida no preenchimento da ficha de avaliação será enquadrada de acordo com a seguinte tabela:

Fraco —  $1,00 \leq F < 2,25$ ;  
 Normal —  $2,25 \leq N < 3,00$ ;  
 Bom —  $3,00 \leq B < 3,75$ ;  
 Muito bom —  $3,75 \leq MB < 4,50$ ;  
 Excelente —  $4,50 \leq E < 5,00$ ;

- O processo será de seguida entregue ao avaliado, para conhecimento e comentário;
- Será ainda dado conhecimento do processo à hierarquia intermédia, quando exista, e ao director respectivo, para os comentários que entender conveniente, mas que não modificará a classificação já atribuída;
- O processo será de seguida enviado à Direcção de Recursos Humanos, que elaborará uma nota técnica em que aferirá, nomeadamente, a congruência entre as duas fases do processo de avaliação da *performance*, mas que não modificará a classificação já atribuída;
- O processo de avaliação da *performance*, acompanhado pela nota técnica referida na alínea anterior, será de seguida enviado ao conselho de gerência.

#### Definição do conteúdo dos factores

Conhecimentos profissionais — conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstre possuir para o desempenho do cargo.

Capacidade de análise — capacidade para identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

Capacidade de decisão — capacidade para decidir com independência e acerto, dentro dos limites das suas responsabilidades.

Liderança — aptidão para influenciar outros a realizarem eficientemente uma tarefa.

Flexibilidade — aptidão para variar de abordagem ou de estratégia, a fim de conseguir realizar uma tarefa.

Estabilidade de desempenho — capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de stress, incerteza ou ausência de estrutura.

Empenho — esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável.

Consecução dos objectivos — grau de realização dos objectivos, definidos quer qualitativa quer quantitativamente.

Capacidade de organização e planeamento — capacidade para definir, programar e coordenar face aos recursos humanos e materiais disponíveis, tendo em vista a prossecução dos objectivos estabelecidos.

Grau de responsabilidade — capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências.

Facilidade de relação com terceiros — capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa, de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, a nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de acções, coordenação de esforços e cooperação de todos.

Iniciativa — capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas para os problemas.

Adaptação a novas situações — capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos.

Método de trabalho — capacidade de organizar o trabalho, com vista ao desempenho eficaz da função.

Expressão oral — aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo.

Expressão escrita — aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Nível	Licenciados	Bacharéis
1	131 000\$00	119 000\$00
2	137 000\$00	125 000\$00
3	145 000\$00	134 000\$00
4	153 000\$00	142 000\$00
5	162 000\$00	151 000\$00
6	170 000\$00	159 000\$00
7	178 000\$00	167 000\$00
8	186 000\$00	175 000\$00
9	196 000\$00	185 000\$00
10	205 000\$00	194 000\$00
11	214 000\$00	203 000\$00
12		224 000\$00
13		233 000\$00
14		242 000\$00
15		251 000\$00
16		260 000\$00
17		268 000\$00
18		277 000\$00
19		289 000\$00
20		301 000\$00

Lisboa, 12 de Agosto de 1991.

Entrado em 25 de Setembro de 1991.

Depositado provisoriamente em 2 de Outubro de 1991.

Depositado definitivamente em 21 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 458/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre o Metropolitan de Lisboa, E. P.,  
e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitan de Lisboa, E. P., a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

A tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Março de cada ano.

**Cláusula 3.ª**

**Revisão**

1 — A revisão do AE iniciar-se-á quando uma das partes promover a sua denúncia parcial ou total.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com a apresentação de uma proposta com a indicação das cláusulas que se pretendem rever até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

**Cláusula 4.ª**

**Comissão paritária**

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 5.ª**

**Obrigações da empresa e garantias do trabalhador**

A empresa obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações;
- 2) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a reconversão profissional (cláusula 14.ª);
- 3) Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa;
- 4) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e actividades culturais;
- 5) Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;
- 6) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 7) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na empresa;
- 8) Levantar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente

ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

- 9) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem;
- 10) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão;
- 11) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições de inutilização e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;
- 12) Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador e garantias da empresa

O trabalhador obriga-se a:

- 1) Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo;
- 2) Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo;
- 3) Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;
- 4) Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;
- 5) Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores;
- 6) Acompanhar com interesse e dedicação os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho;
- 8) Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa aquando da cessação do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO III

### Admissões

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que:

- a) Tenham satisfeito as obrigações militares;
- b) Sejam aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes da empresa;
- c) Não sejam reformados.

2 — Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão, a antiguidade anteriormente adquirida.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica será admitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após um período experimental máximo de 60 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 60 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais e chefias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal da empresa

1 — O quadro permanente da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes, compete à direcção da empresa. Esta obriga-se, no entanto, a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preen-

chimento, salvo os casos justificados, a não ser que haja lugar à supressão de postos de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 11.ª

##### Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes, desde que para tal exista concordância entre a direcção da empresa e o organismo sindical respectivo.

A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do nível salarial em que será integrada.

3 — Aos trabalhadores de categorias integradas em carreiras que, de acordo com o regulamento de carreiras em vigor, não tenham possibilidade de evolução será atribuída uma diuturnidade na categoria.

4 — A diuturnidade referida no número anterior será atribuída de dois em dois anos, desde que ao trabalhador seja atribuída na avaliação anual de desempenho uma pontuação igual ou superior a 50%, e terá valor correspondente a um quinto da diferença entre o nível salarial da categoria do trabalhador e o segundo nível superior àquele.

5 — Esta diuturnidade terá como valor máximo a diferença entre o nível salarial da categoria do trabalhador e o segundo nível salarial superior àquele.

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalhadores com funções de chefia

1 — Constituem cargos de chefia os referidos no anexo III.

As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação os requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a direcção da empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

## CAPÍTULO V

### Formação, acesso e reconversão profissional

#### Cláusula 13.ª

##### Formação e acesso profissional

1 — A direcção da empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores, até ao limite máximo da sua carreira profissional.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem, bem como a informação e a preparação continuadas do trabalhador em todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional.

#### Cláusula 14.ª

##### Reconversão profissional

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e ou psicológico da medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respectivas funções entram em regime de reconversão, nos precisos termos do regulamento que as partes outorgantes se propõem elaborar no prazo de 60 dias após a publicação do presente AE.

## CAPÍTULO VI

### Regimes de promoções e concursos

#### Cláusula 15.ª

##### Regimes de promoções e acessos

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo IV («Regulamento de carreiras»).

## CAPÍTULO VII

### Horário de trabalho

#### Cláusula 16.ª

##### Horário de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — O período normal de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais, com excepção dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de quarenta horas por semana.

Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua actividade à superfície, sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de quarenta horas por semana.

Tal período considera-se interrompido se, entretanto, ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos que não sejam folgas ou feriados. A interrupção, por trabalhos urgentes à superfície, só não interrompe o referido horário de quarenta horas semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho por semana completo.

Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de uma hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste.

5 — O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

6 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a dez horas. A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.

7 — Os trabalhadores em regimes de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar obrigatoriamente assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

8 — Os maquinistas e os factores, ainda que tenham de prolongar o serviço, não poderão fazer mais de quatro horas de tripulação dentro de cada um dos dois períodos diários. O restante horário será cumprido em situação de reserva.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar e trabalho nocturno

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal diário.

2 — Não é permitido à empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.

3 — O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, cento e sessenta horas/anuais.

4 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5:

- a) O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50% da retribuição normal na primeira hora e de 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100%;
- c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100%.

6 — Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço, ou 50 anos de idade, em regime de trabalho nocturno ou de turnos serão dispensados da prestação de trabalho nocturno, se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.

3 — O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.

2 — São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Subsídio de turno

1 — O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho a passagem de um turno para o outro dentro da respectiva escala de serviço.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de valor igual a 3% da retribuição mensal do nível F.

4 — O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5 — O subsídio de turno previsto no n.º 3 será atribuído nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efectivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua com duas, três ou mais variantes terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no n.º 3;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efectuado por deslocação do trabalhador determinada expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;
- c) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado apenas uma fracção daquele trabalho efectivo, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea anterior;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 1 que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio.

## CAPÍTULO IX

### Descanso semanal, feriados e férias

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal e que permita a coincidência com o domingo pelo

menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da direcção da empresa.

Excepcionalmente, haverá horários cuja referida coincidência será à 5.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup> semanas.

3:

a) São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, os quais, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

b) Além dos feriados obrigatórios referidos no número anterior, serão também observados como feriados:

Terça-feira de Carnaval;  
13 de Junho.

4 — Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados serão remunerados da seguinte forma:

a) Os trabalhadores directamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos receberão por cada feriado, com excepção dos coincidentes com sábados, domingos ou situação de baixa, um acréscimo de remuneração igual a  $\frac{2}{30}$  da retribuição mensal.

Os trabalhadores abrangidos por esta disposição e que faltem ao serviço num feriado coincidente com um sábado ou um domingo perdem sempre o direito ao acréscimo de  $\frac{2}{30}$  da remuneração correspondente ao primeiro feriado que coincida com a sua folga, quer a falta seja justificada quer injustificada.

Não se consideram faltas, para o disposto no parágrafo anterior, as ausências ao serviço por motivo de casamento, nojo, férias, aniversário, doença súbita grave ou qualquer ausência para cumprimento de deveres impostos por lei;

b) Os trabalhadores que, de maneira não sistemática, ou durante uma parcela do ano, estejam sujeitos àquele condicionalismo receberão por cada feriado  $\frac{2}{30}$  da retribuição mensal, ainda que o feriado coincida com um sábado ou com um domingo.

Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

5 — Sempre que haja pontes não compensadas, os trabalhadores que pela natureza do serviço não podem descansar no dia da ponte gozarão um dia junto à folga, em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a um período de férias correspondente a 2,5 dias de férias, e correspondente subsídio, por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3 — As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo e o trabalhador manifestar desejo em contrário.

4:

a) Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias será assegurado um período mínimo de duas semanas durante a época normal de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal;

b) Sem prejuízo da alínea anterior, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro anos em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal, respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria;

c) O gozo de férias, total ou parcialmente, no 1.º trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

5 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

6:

a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa;

b) Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os respectivos delegados sindicais;

c) A empresa obriga-se a respeitar o direito do trabalhador de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na empresa.

7 — Podem acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

8 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a sete dias úteis de férias.

9:

a) No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado, total ou parcialmente, de gozar o direito a férias já vencido terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio;

b) No ano de regresso ao trabalho o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria estado ininterruptamente ao serviço;

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação da situação de baixa por doença e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

10 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

11:

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

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

12 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50% dos dias úteis de férias.

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

## CAPÍTULO X

### Faltas

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Faltas — Princípios gerais

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo V).

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Abandono do trabalho

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que este apresente qualquer justificação, ser-lhe-á enviada carta registada com aviso de recepção com vista a conhecerem-se as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta ao referido aviso no prazo de mais de 15 dias úteis, será considerado abandono do trabalho, equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento em devido tempo ao disposto nesta cláusula.

4 — O não cumprimento por parte da empresa do disposto no n.º 1 inibe esta de invocar a cessação do contrato em comunicação registada.

## CAPÍTULO XI

### Remunerações

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo II.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão diuturnidades por cada período de quatro anos de montante igual a 2,63 % da remuneração mensal correspondente ao nível N.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de quilometragem

1 — Ao maquinista e ao factor em serviço efectivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido.

2 — O cálculo do subsídio previsto no n.º 1 será encontrado da seguinte forma:

$$Skm = (P1 \times Pi) + (P2 \times Pi) + (P3 \times Pi)$$

onde:

Skm = subsídio de quilometragem;  
P1 = percurso efectuado até 1000 km;

P2 = percurso efectuado entre 1000 km e 2000 km;  
P3 = percurso efectuado além de 2000 km;  
Pi = prémio unitário de quilómetro percorrido;  
i = escalão aplicável conforme o quadro seguinte:

Escalão (i)	Percurso mensal (quilómetros)	Factores/maquinistas
1	0 < P1 ≤ 1000	\$50
2	1000 < P2 ≤ 2000	1\$20
3	P3 > 2000	3\$00

3 — O subsídio será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100 % do valor hora respectivo.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Fundo de reserva para falhas de dinheiro

1 — A empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2 — Este fundo funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as obras que se verifiquem na tesouraria e nas bilheteiras, com excepção dos casos devidamente justificados.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal, compreendendo a remuneração fixa e as diuturnidades respectivas.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá uma importância proporcional aos meses de serviço prestado

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infracções que cometam, nos termos da lei e do regulamento anexo ao presente acordo (anexo VI).

## CAPÍTULO XIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber, sem prejuízo do disposto no AE quanto à reconversão profissional;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — A cessação do contrato por acordo deve constar sempre de documento escrito, onde se mencione expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a lei.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da empresa tem de resultar sempre de justa causa.

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido no anexo VI.

4 — O despedimento é ilícito:

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

5 — Sendo o despedimento ilícito, a empresa é condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 7, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

6 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

7 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a quatro meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão do trabalhador

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviço

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis postos de trabalho cujas categorias, no mínimo, se enquadram no mesmo nível de qualificação.

## CAPÍTULO XIV

### Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Protecção na doença

1 — A empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal, durante o tempo em que mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada.

Ao fim de 365 dias consecutivos, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou anulação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso;

b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;

c) Pagamento por inteiro da assistência médica-mentosa.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a protecção na empresa, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

2 — Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

## CAPÍTULO XV

### Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação de trabalho.

2 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de  $1,5 \times n$  sobre a retribuição mensal do trabalhador

à data da retirada do serviço, sendo  $n$  o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite da idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela segurança social não ultrapasse aquela retribuição.

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retribuição ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito a abono de família, ou incapacitados, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75%.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família ou incapacitados, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono ou se se mantiver a incapacidade.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador quer durante a sua situação de reforma.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela segurança social para as despesas com o funeral.

O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

## CAPÍTULO XVI

### Serviços de apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina do trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica, eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

3 — A esta comissão compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas sobre a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Serviço de bar e refeitório

1 — O trabalhador, pelo período normal diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio alimentar de 600\$.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é de 35% do respectivo subsídio.

3 — Este subsídio será prestado em situação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado ou dias equiparados, desde que, no mínimo, de cinco horas. Na situação de trabalho suplementar fora do período normal de trabalho diário, no mínimo de quatro horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transporte

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa afectos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados, enquanto tiverem direito a abono de família ou se encontrem incapacitados.

Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1 hora e as 6 horas e 30 minutos receberão um subsídio diário para transporte no valor de 100% sobre o custo do litro da gasolina super.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

A:

Auxiliar de limpeza do 1.º ano (\*).

B:

Auxiliar de armazém (\*).  
Ajudante de cozinheiro do 1.º ano (\*).  
Auxiliar de limpeza (\*).

C:

Ajudante de assentador.  
Ajudante de electricista.  
Ajudante de escriturário.  
Ajudante de fiel de armazém (\*).  
Ajudante de movimento.  
Ajudante de operário.  
Contínuo (\*).  
Guarda (\*).  
Operador heliográfico (\*).  
Ajudante de cozinheiro (\*).

D:

Agulheiro.  
Bilheteiro.  
Caixa de refeitório (\*).  
Cobrador de tesouraria (\*).  
Contínuo-estafeta (\*).  
Desenhador estagiário.  
Ferramenteiro.  
Fiel de armazém I (\*).  
Jardineiro (\*).  
Medidor topográfico estagiário.  
Operador de máquinas de lavar a jacto e vapor.

E:

Agente de segurança I (\*).  
Agente de tráfego I.  
Assentador.  
Bilheteiro especializado.  
Chefe de estação.  
Cozinheiro (\*).  
Desenhador.  
Escriturário.  
Factor.  
Fiel de armazém II (\*).  
Medidor topográfico.  
Oficial electricista.  
Operador arquivista (\*).  
Operador de reprografia (\*).  
Operário.  
Telefonista (\*).

F:

Agente de segurança II (\*).  
Agente de tráfego II.  
Assentador especializado.  
Chefe de estação especializado.  
Desenhador especializado.  
Encarregado fiscal I.  
Escriturário especializado.  
Factor especializado.  
Medidor topográfico especializado.  
Motorista (\*).  
Oficial electricista especializado.  
Operário especializado.

G:

Assentador principal I.  
Chefe de estação principal.  
Desenhador principal I.  
Encarregado fiscal II.  
Escriturário principal I.  
Factor principal.  
Fiscal de exploração.  
Maquinista I.  
Mecânico operador de máquinas I.  
Medidor topográfico principal.  
Oficial electricista principal I.  
Operador de linha I.  
Operário principal I.  
Técnico auxiliar C I.  
Técnico de electrónica estagiário.

H:

Assentador principal II.  
Desenhador principal II.

Escriturário principal II.  
Fiscal de exploração especializado.  
Maquinista II.  
Mecânico operador de máquinas II.  
Oficial electricista principal II.  
Operador de linha II.  
Operário principal II.  
Técnico auxiliar C II.  
Técnico de electrónica assistente I.

I:

Encarregado (\*).  
Secretário I.  
Técnico auxiliar B I.  
Técnico de electrónica assistente II.

J:

Assistente operacional I.  
Encarregado.  
Encarregado electricista.  
Encarregado de obras.  
Encarregado de tracção.  
Encarregado de via.  
Operador de movimento.  
Secretário II.  
Subchefe de secção.  
Técnico auxiliar B II.  
Técnico de electrónica C.

K:

Assistente operacional II.  
Técnico auxiliar A I.  
Técnico de electrónica B.

L:

Chefe de secção.  
Contramestre.  
Contramestre electricista.  
Inspector de exploração.  
Inspector de obras.  
Inspector de via.  
Secretário de administração I.  
Técnico auxiliar A II.  
Técnico de electrónica A.

M:

Secretário de administração II.

N:

Enfermeiro (\*).  
Chefe de serviço.  
Inspector-chefe de exploração.  
Inspector-chefe de via.  
Inspector-chefe de obras.  
Mestre.  
Mestre electricista.  
Projectista.  
Técnico auxiliar principal.  
Técnico de electrónica principal.

O:

Enfermeiro-coordenador (\*).  
Técnico-adjunto.

P:

Técnico supervisor I.

Q:

Chefe de sector.  
Técnico supervisor II.

(\*) Não integradas em carreira.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Tabela
A .....	61 100\$00
B .....	63 700\$00
C .....	66 800\$00
D .....	70 800\$00
E .....	74 800\$00
F .....	77 000\$00
G .....	79 000\$00
H .....	81 300\$00
I .....	86 300\$00
J .....	91 100\$00
K .....	95 700\$00
L .....	100 500\$00
M .....	105 400\$00
N .....	114 400\$00
O .....	123 100\$00
P .....	132 000\$00
Q .....	146 200\$00

ANEXO III  
Funções de chefia

Carreira	Administrativa	Desenho	Electricidade	Exploração	Obras/oficinas	Técnica	Via	Não integradas	Electrónica
	Categorias								
(Q) 17	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	Técnico supervisor II	Chefe de sector	—	Chefe de sector
(P) 16	—	—	—	—	—	Técnico supervisor I	—	—	—
(O) 15	—	—	—	—	—	Técnico-adjunto	—	Enfermeiro-coordenador	—
(N) 14	Chefe de serviço	—	Mestre electricista	Inspector-chefe de exploração	Mestre Inspector-chefe de obras	Técnico auxiliar principal	Inspector-chefe de via	—	Técnico de electrónica principal
(M) 13	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(L) 12	Chefe de secção	—	Contramestre electricista	Inspector de exploração	Inspector de obras Contramestre	—	Inspector de via	—	—
(K) 11	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(J) 10	Subchefe de secção	—	Encarregado electricista	Encarregado de tracção	Encarregado de obras Encarregado	—	Encarregado de via	—	—
(I) 9	—	—	—	—	—	—	—	Encarregado	—

## CAPÍTULO I

## Disposições gerais — Conceitos fundamentais

1 — As carreiras profissionais são definidas pela articulação de diversas categorias, articulação essa que se subordinará ao tempo mínimo de permanência em cada categoria, à comprovada competência técnica e às habilitações técnico-profissionais.

2 — Níveis de remuneração são os escalões de vencimento definidos no instrumento convencional em vigor, identificados ou não com designações de categorias que se acham integradas na progressão de uma carreira.

3 — Promoção é a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível de qualificação superior ou a sua mudança para outra função dentro da mesma carreira a que corresponda remuneração de base mais elevada e progressão na carreira profissional.

4 — Mudança de categoria é a passagem de uma categoria a outra pertencente ou não à mesma carreira, passagem essa acompanhada ou não de aumento de vencimento, que, supondo diferentes competências e ou diferentes responsabilidades, será sempre selectiva e exigirá o exercício efectivo de funções correspondentes à nova categoria.

## CAPÍTULO II

## Normas sobre promoção

1 — Os acessos a novas categorias (promoções) enquadram-se em cinco tipos:

- a) Os determinados exclusivamente por tempo de permanência — automáticos;
- b) Os determinados por tempo de permanência, mediante existência de vaga;
- c) Os determinados por tempo de permanência, mediante existência de vaga, sujeitos a concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado;
- d) Os determinados por especial competência no exercício das funções (processo anual de avaliação de desempenho), após um tempo mínimo de permanência e na observância de um critério percentual mínimo de 20%;
- e) Os determinados por vagas, sujeitos a nomeação.

2 — Sempre que o exercício das funções correspondentes à nova categoria implicar a alteração do local de trabalho, a promoção só se efectivará na data em que se concretizar a transferência do trabalhador, sem prejuízo do prazo de validade fixado para o respectivo concurso e sendo irrelevante qualquer demora imputável à empresa.

## Mudança de categoria

1 — A mudança de categoria sem mudança de carreira só pode verificar-se nos casos e condições fixados no presente regulamento, obedecendo à seguinte norma:

- a) A integração na nova categoria processa-se pelo nível de retribuição por que o trabalhador estiver já a ser abonado;
- b) Para efeito de promoção, considera-se a antiguidade do trabalhador na nova categoria com referência à data em que nela foi integrado.

2 — A mudança de categoria com mudança de carreira pode verificar-se nos pontos de progressão de cada carreira, fixados, caso a caso, no presente regulamento.

2.1 — A mudança de categoria com mudança de carreira está sujeita às condições mínimas descritas na alínea c) do n.º 1 do capítulo II.

2.2 — A mudança de categoria com mudança de carreira obedece à seguinte norma: para efeito de promoção, considera-se a antiguidade do trabalhador na nova categoria com referência à data em que nela foi integrado ou à data de antiguidade no nível salarial, se a mudança de categoria não implicar alteração do nível salarial.

3 — Prioridades de acessos. — Os critérios determinantes das prioridades de acessos são os seguintes:

3.1 — Critério geral:

- 1.ª prioridade — situações de mudança de categoria sem mudança de carreira expressamente previstas no regulamento de carreiras;
- 2.ª prioridade — situações de promoção dentro da carreira expressamente previstas no regulamento de carreiras;
- 3.ª prioridade — situações de mudança de categoria com mudança de carreira expressamente previstas no regulamento de carreiras;
- 4.ª prioridade — situações de promoção com mudança de carreira expressamente previstas no regulamento de carreiras;
- 5.ª prioridade — situações de mudança de categoria sem mudança de carreira não expressamente previstas no regulamento de carreiras;
- 6.ª prioridade — situações de promoção dentro da carreira expressamente previstas no regulamento de carreiras, mas com sucessivas reduções de um ano no tempo mínimo de permanência, até zero;
- 7.ª prioridade — situações de promoção com mudança de carreira expressamente previstas no regulamento de carreiras, mas com sucessivas reduções de um ano no tempo mínimo de permanência, até zero;
- 8.ª prioridade — situações de mudança de categoria com mudança de carreira não expressamente previstas no regulamento de carreiras;
- 9.ª prioridade — promoção dentro da carreira para a categoria imediatamente abaixo da abrangida pela 2.ª prioridade, com absoluta observância do tempo mínimo de permanência fixado no regulamento de carreiras;
- 10.ª prioridade — todos os trabalhadores com vencimento inferior aos das categorias em que se integram os postos de trabalho a concurso, desde que tenham, no mínimo, quatro anos de antiguidade na empresa.

### 3.2 — Critérios acessórios:

- a) Podem ser fixadas, caso a caso, prioridades resultantes da natureza da especialidade e ou de especificações dos postos de trabalho a concurso;
- b) Sem prejuízo da observância do disposto na alínea anterior, pode ser estabelecida, caso a caso, prioridade para trabalhadores com restrições médicas e ou psicológicas.

### 4 — Interdições de acessos:

4.1 — É interdito a qualquer trabalhador mudar de carreira mais de uma vez em cada período de cinco anos.

4.2 — Os acessos a categorias sujeitas a concurso podem ser interditos aos trabalhadores que não preencham os requisitos considerados necessários, indicados em normas próprias de cada concurso, nomeadamente:

- a) Habilitações académicas e ou profissionais;
- b) Limite de idade;
- c) Aptidão médica e ou psicológica.

## CAPÍTULO IV

### Carreira administrativa — Acessos e promoções

De chefe de secção a chefe de serviço, de secretário II a secretário de administração I e de subchefe de secção a chefe de secção — mediante existência de vaga, por nomeação.

De escriturário principal II a subchefe de secção — mediante existência de vaga e um tempo mínimo de permanência de dois anos na categoria, após concurso e frequência com aproveitamento em curso de formação profissional adequado.

De secretário de administração I a secretário de administração II, de secretário I a secretário II, de escriturário principal I a escriturário principal II, de escriturário especializado a escriturário principal I e de escriturário a escriturário especializado — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De ajudante de escriturário a escriturário — após um ano de permanência na categoria.

## CAPÍTULO V

### Carreira de desenho — Acessos e promoções

De assistente operacional II a projectista — mediante existência de vaga, por nomeação.

De desenhador principal II a assistente operacional I — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De assistente operacional I a assistente operacional II, de desenhador principal I a desenhador principal II, de desenhador especializado a desenhador principal I e de desenhador a desenhador especializado — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De desenhador estagiário a desenhador — após um ano de permanência na categoria.

## CAPÍTULO VI

### Carreira de electricidade — Acessos e promoções

De contramestre electricista a mestre electricista e de encarregado electricista a contramestre electricista — mediante existência de vaga, por nomeação.

De oficial electricista principal II a encarregado electricista — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De oficial electricista principal I a oficial electricista principal II, de oficial electricista especializado a oficial electricista principal I e de oficial electricista a oficial electricista especializado — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De ajudante de electricista a oficial electricista — após um ano de permanência na categoria, mediante existência de vaga e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

## CAPÍTULO VII

### Carreira de electrónica — Acessos e promoções

Técnico de electrónica A a técnico de electrónica principal — mediante existência de vaga, por nomeação.

Técnico de electrónica B a técnico de electrónica A, técnico de electrónica C a técnico de electrónica B e técnico de electrónica assistente I a técnico de electrónica C — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De técnico de electrónica assistente I a técnico de electrónica assistente II — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De técnico de electrónica estagiário a técnico de electrónica assistente I — após um ano de permanência na categoria.

## CAPÍTULO VIII

### Carreira de exploração — Acessos e promoções

De inspector de exploração a inspector-chefe de exploração, de operador de movimento a inspector de exploração e de encarregado de tracção a inspector de exploração — mediante existência de vaga, por nomeação.

De maquinista II a encarregado de tracção e de chefe de estação principal, fiscal de exploração especializado ou operador de linha II a operador de movimento — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De maquinista I a maquinista II, de factor especializado a factor principal, de factor a factor especializado, de fiscal de exploração a fiscal de exploração especializado, de agente de tráfego I a agente de tráfego II, de operador de linha I a operador de linha II, de chefe de estação especializado a chefe de estação principal, de chefe de estação a chefe de estação especializado e de bilheteiro a bilheteiro especializado —

promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De ajudante de movimento a agulheiro, bilheteiro, chefe de estação ou factor — após um ano de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De agente de tráfego II a fiscal de exploração ou operador de linha I, de bilheteiro especializado a fiscal de exploração ou de factor especializado ou factor principal a maquinista I — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

As condições de acesso às categorias de agente de tráfego I e operador de linha I serão definidas no momento oportuno da sua implementação.

As categorias de acesso serão as seguintes: bilheteiro, bilheteiro especializado, chefe de estação, chefe de estação especializado, chefe de estação principal, factor, factor especializado e factor principal.

## CAPÍTULO IX

### Carreira de obras/oficinas — Acessos e promoções

De contramestre a mestre, de encarregado a contramestre, de inspector de obras a inspector-chefe de obras e de encarregado de obras a inspector de obras — mediante existência de vaga, por nomeação.

De operário principal II a encarregado ou encarregado de obras e de operário serralheiro especializado ou principal a mecânico operador de máquinas I — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De operário principal I a operário principal II, de operário especializado a operário principal I, de medidor topográfico especializado a medidor topográfico principal, de encarregado fiscal I a encarregado fiscal II, de mecânico operador de máquinas I a mecânico operador de máquinas II, de operário a operário especializado e de medidor topográfico a medidor topográfico especializado — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De medidor topográfico estagiário a medidor topográfico — após um ano de permanência na categoria.

De ajudante de operário a operário — após um ano de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

## CAPÍTULO X

### Carreira técnica — Acessos e promoções

O acesso à carreira técnica faz-se mediante vaga, concurso curricular e por proposta fundamentada das hierarquias, após um tempo mínimo de dois anos de permanência em categorias de outras carreiras cuja evolução para os níveis de chefia não são previsíveis.

De técnico supervisor I a chefe de sector, de técnico supervisor I a técnico supervisor II e de técnico-adjunto a técnico supervisor I — por nomeação.

De técnico auxiliar principal a técnico-adjunto, de técnico auxiliar A II a técnico auxiliar principal, de técnico auxiliar B II a técnico auxiliar A I e de técnico auxiliar C II a técnico auxiliar B I — mediante existência de vaga, por nomeação.

De técnico auxiliar A I a técnico auxiliar A II, de técnico auxiliar B I a técnico auxiliar B II e de técnico auxiliar C I a técnico auxiliar C II — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

## CAPÍTULO XI

### Carreira de via — Acessos e promoções

De inspector de via a inspector-chefe de via e de encarregado de via a inspector de via — mediante existência de vaga, por nomeação.

De assentador principal II a encarregado de via — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De assentador principal I a assentador principal II, de assentador especializado a assentador principal I e de assentador a assentador especializado — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De ajudante de assentador a assentador — após um ano de permanência na categoria, mediante existência de vaga.

## CAPÍTULO XII

### Categorias não integradas em carreira Acessos e promoções

De enfermeiro a enfermeiro-coordenador — mediante existência de vaga, por nomeação.

De fiel de armazém I a encarregado e de motorista a encarregado — após dois anos de permanência na categoria, mediante existência de vaga, após concurso e frequência com aproveitamento de curso de formação profissional adequado.

De agente de segurança I a agente de segurança II e de fiel de armazém I a fiel de armazém II — promoção após um tempo mínimo de dois anos de permanência na categoria de 20% dos trabalhadores nela integrados, nos termos e de acordo com os resultados do processo anual de avaliação de desempenho.

De ajudante de fiel de armazém a fiel de armazém I — após um ano de permanência na categoria, mediante existência de vaga.

De auxiliar de limpeza do 1.º ano a auxiliar de limpeza e de ajudante de cozinheiro do 1.º ano a ajudante de cozinheiro — após um ano de permanência na categoria.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

1 — Integração. — Os actuais trabalhadores da empresa abrangidos por este AE serão integrados de acordo com o mapa anexo a este regulamento.

§ único. Exceptuar-se-ão os actuais trabalhadores em regime de reconversão.

2 — Produção de efeitos. — O presente regulamento produzirá efeitos nos termos da cláusula 2.ª («Vigência») do acordo de empresa.

§ único. Para efeitos de promoção, será considerado o tempo de permanência na categoria verificado à data da integração.

3 — Remunerações. — As remunerações aplicáveis à presente estrutura serão as constantes da tabela salarial do AE-I em vigor.

4 — Avaliação profissional:

4.1 — A empresa determinará a produção de informações anuais baseadas nos parâmetros definidos em anexo para avaliação técnico-profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento.

As referidas avaliações deverão ser subscritas por dois colaboradores da empresa de grau superior e imediato da mesma linha funcional da categoria profissional do trabalhador e serão supervisionados a nível hierárquico superior.

4.2 — O resultado final da avaliação referida no número anterior deverá ser dado a conhecer ao trabalhador.

4.3 — Caso o trabalhador não concorde com o resultado final da avaliação a que foi sujeito, poderá requerer o conhecimento do conteúdo da mesma, através do seu representante.

4.4 — Os trabalhadores que discordarem da informação elaborada a seu respeito poderão reclamar, por escrito, nos 15 dias subsequentes à data em que tomarem conhecimento da referida informação.

4.5 — A reclamação será presente a uma comissão de recurso, a qual será composta por quatro elementos, dois designados pela hierarquia e os dois restantes pela comunidade de trabalho do grupo sócio-profissional a que pertença o reclamante.

4.6 — Os elementos constituintes da comissão de recurso deverão estar indigitados até 10 dias após a apresentação da reclamação nos termos do n.º 4.5, sendo a comissão de recurso presidida pelo membro de maior antiguidade na empresa.

4.7 — A comissão de recurso deverá apreciar e emitir parecer fundamentado até 10 dias após a sua constituição.

4.8 — Sempre que a comissão de recurso não decida sobre a reclamação, automaticamente subirá a mesma ao conselho de gerência.

4.9 — Qualquer decisão final deverá ser notificada a todos os interessados e transitará em julgado três dias após a última das notificações.

Toda e qualquer reclamação pertinente e tempestiva retroagirá os seus efeitos à data do acto reclamado.

4.10 — Quando o resultado final da reclamação for favorável ao trabalhador, a produção de efeitos será a mesma que corresponderia à informação favorável.

5 — Promoções previstas:

5.1 — Época de promoções. — As promoções decorrentes do processo promocional produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao referente à avaliação.

5.2 — Arredondamentos. — Sempre que da aplicação do disposto no n.º 4.1 se verificarem valores não inteiros, aplicar-se-á a regra do arredondamento  $\frac{5}{4}$ .

5.3 — Populações reduzidas. — Se o número de trabalhadores promovíveis for um ou dois, caberá à hierarquia a apreciação casuística da proposta de promoção.

Cârcin	Categorias									
	Administrativa	Desenho	Electricidade	Exploração	Obras/oficinas	Técnica	Via	Não integradas	Electrónica	
(Q) 17	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	Técnico supervisor II	Chefe de sector	Chefe de sector	Chefe de sector	
(P) 16	—	—	—	—	—	Técnico supervisor I	—	—	—	
(O) 15	—	—	—	—	—	Técnico-adjunto	—	Enfermeiro-coordenador	—	
(N) 14	Chefe de serviço	Projectista	Mestre electricista	Inspector-chefe de exploração	Mestre Inspector-chefe de obras	Técnico auxiliar principal	Inspector-chefe de via	Enfermeiro	Técnico de electrónica principal	
(M) 13	Secretário de administração II	—	—	—	—	—	—	—	—	
(L) 12	Secretário de administração I Chefe de secção	—	Contramestre electricista	Inspector de exploração	Inspector de obras Contramestre	Técnico auxiliar A II	Inspector de via	—	Técnico de electrónica A	

Carreira	Categorias									
	Administrativa	Desenho	Electricidade	Exploração	Obras/oficinas	Técnica	Via	Não integradas	Electrónica	
(K) 11	—	Assistente de operações II	—	—	—	Técnico auxiliar A I	—	—	Técnico de electrónica B	
(J) 10	Subchefe de secção Secretário II	Assistente de operação I	Encarregado de electricista	Operador de movimento Encarregado de tracção	Encarregado de obras Encarregado	Técnico auxiliar B II	Encarregado de via	—	Técnico de electrónica C	
(I) 9	Secretário I	—	—	—	—	Técnico auxiliar B I	—	Encarregado	Técnico de electrónica assistente II	
(H) 8	Escriturário principal II	Desenhador principal II	Oficial electricista principal II	Operador de linha II Maquinista II Fiscal de exploração especialista	Mecânico operador de máquinas II Operador principal II	Técnico auxiliar C II	Assentador principal II	—	Técnico de electrónica assistente I	
(G) 7	Escriturário principal I	Desenhador principal I	Oficial electricista principal I	Operador de linha I Maquinista I Fiscal de exploração Factor principal Chefe de estação principal	Operário principal I Medidor topográfico principal Mecânico operador de máquinas I Encarregado fiscal II	Técnico auxiliar C I	Assentador principal I	—	Técnico de electrónica estagiário	
(F) 6	Escriturário especialista	Desenhador especialista	Oficial electricista especialista	Factor especialista Chefe de estação especialista (*) Agente de tráfego II	Operário especialista Medidor topográfico especialista Encarregado fiscal I	—	Assentador especialista	Motorista Agente de segurança II	—	
(E) 5	Escriturário	Desenhador	Oficial electricista	Factor Chefe de estação (*) Bilheteiro especialista (*) Agente de tráfego I	Operário Medidor topográfico	—	Assentador	Telefonista Operador de reprografia Operador arquivista Cozinheiro Agente de segurança I	—	

Carreira	Categorias									
	Administrativa	Desenho	Electricidade	Exploração	Obras/oficinas	Técnica	Via	Não integradas	Electrónica	
(D) 4	—	Desenhador estagiário	—	Bilheteiro (*) Aguilheiro	Operador de máquina de lavar a jacto e vapor Medidor topográfico estagiário Ferramenteiro d.	—	—	Jardineiro Fiel de armazém I Contínuo-estafeta Cobrador de tesouraria Caixa de refeitório	—	
(C) 3	Ajudante de escriturário	—	Ajudante de electricista	Ajudante de movimento	Ajudante de operário	—	Ajudante de assentador	Operador heliográfico Guarda Contínuo Ajudante de fiel de armazém Ajudante de cozinheiro	—	
(B) 2	—	—	—	—	—	—	—	Ajudante de cozinheiro do 1.º ano Ajudante Auxiliar de limpeza Ajudante Auxiliar de armazém	—	
(A) 1	—	—	—	—	—	—	—	Ajudante de limpeza do 1.º ano	—	

## Avaliação profissional — Definição do conteúdo dos parâmetros

## ANEXO V

### Manual de procedimentos sobre faltas e ausências

## CAPÍTULO I

### Faltas

#### Artigo 1.º

##### Faltas — Princípios gerais

1 — Competência profissional — capacidade para utilizar, na prática profissional, os conhecimentos adquiridos.

2 — Desejo de aperfeiçoamento — o interesse e o esforço que demonstra em melhorar a sua prática profissional.

3 — Quantidade de trabalho — capacidade para executar, dentro dos prazos estabelecidos, as tarefas do seu trabalho.

4 — Qualidade de trabalho — capacidade para executar correctamente as tarefas do seu trabalho.

5 — Comportamento no trabalho — cumprimento das normas de serviço de conservação e manutenção do material e das regras de segurança para prevenção de acidentes e utilização dos manuais de procedimentos.

6 — Método de trabalho — capacidade para organizar o seu trabalho de uma forma integrada, com vista ao desempenho eficaz da sua função.

7 — Iniciativa — capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas à resolução dos problemas.

8 — Criatividade — capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho.

9 — Decisão — capacidade para decidir com independência e acerto, dentro dos limites das suas responsabilidades.

10 — Capacidade de análise e síntese — capacidade para discriminar os vários aspectos dos problemas e todos os elementos com eles relacionados, captando os pontos essenciais.

11 — Capacidade de coordenação — capacidade para definir, programar e coordenar acções, face aos recursos humanos e materiais existentes, por forma a atingir os objectivos propostos.

12 — Grau de responsabilidade — capacidade para responder por prazos, regras de segurança e prevenção e valores ou equipamentos postos à sua guarda ou responsabilidade.

13 — Espírito de colaboração — capacidade para colaborar com eficácia nas tarefas cuja execução exija a participação de vários trabalhadores.

14 — Adaptação a novas situações e métodos — capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos de trabalho.

15 — Facilidade de relações com terceiros — capacidade para estabelecer relações com colegas ou clientes.

16 — Facilidade de expressão — capacidade para compreender e se exprimir com clareza e precisão, tanto verbalmente como por escrito.

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

3 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável encarregado pela empresa.

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação da falta.

4 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

5 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido no artigo 2.º («Faltas justificadas»).

#### Artigo 2.º

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto.

Comprovativo: atestado médico ou boletim de baixa;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos.

As faltas dadas nestas circunstâncias entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho.

Comprovativo: certidão de óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador ou os irmãos do cônjuge) e outras

peçoas que vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos.

Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior.

Comprovativo: certidão de óbito.

§ único. Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas b) e c);

- d) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.

Comprovativo: certidão de casamento;

- e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador).

Comprovativo: documento, emitido pela entidade que convocou o trabalhador, em que se comprove a sua comparência efectiva no local e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações;

- f) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico que não envolvam baixa por doença.

Comprovativo: documento, emitido pela entidade respectiva, onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação;

- g) As motivadas por nascimento de filhos, até dois dias.

Comprovativo: certidão de nascimento;

- h) O dia de aniversário natalício do trabalhador.

Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar no dia 1 de Março;

- i) Dia de doação de sangue a título gratuito.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva;

- j) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, de acordo com a lei, ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.

Comprovativo: ofício do sindicato, da comissão ou da subcomissão de trabalhadores;

- l) As dadas pelo trabalhador-estudante para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por disciplina para a prova escrita, acrescidos de mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de quatro dias por disciplina, não podendo exceder dois dias por prova.

Comprovativo: documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino;

- m) As dadas pelo trabalhador-estudante, até seis horas semanais, para frequência das aulas, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

A dispensa prevista nesta alínea poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, em função do período de trabalho semanal:

Dispensa até quatro horas, se for de trinta e seis horas;

Dispensa até cinco horas, se for de trinta e seis a trinta e nove horas;

Dispensa até seis horas, se for superior a trinta e nove horas;

- n) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, até três dias por mês.

Comprovativo: documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respectivo comando;

- o) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial.

Comprovativo: certidão do estabelecimento prisional;

- p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença;

- q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas p) e q) poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação de documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas.

Comprovativo: documento emitido pela entidade respectiva;

- r) Aquelas que a empresa prévia ou posteriormente autorize.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, sem apresentação dos documentos comprovativos correspondentes, serão sempre injustificadas e não remuneradas, com excepção das faltas dadas ao abrigo da alínea r).

2 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo as referidas na alínea a) do n.º 1, às quais se aplica o disposto na cláusula 38.ª do AE.

3 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no n.º 1 deverão ser entregues na divisão respectiva no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com excepção das faltas referidas na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier posteriormente a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

### Artigo 3.º

#### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.

2 — As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

## CAPÍTULO II

### Faltas e dispensas compreendidas nos direitos especiais da mulher

#### Artigo 4.º

##### Faltas dadas durante o período de maternidade

Consideram-se justificadas as faltas dadas durante o período de maternidade nos seguintes termos:

- a) Por parto, até 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto.

Comprovativo: boletim de baixa da ARS, no caso de gozo de parte da licença antes do parto, e atestado médico que confirme a sua convalescência e indique a data prevista para o parto;

- b) Excepcionalmente, quando a mãe se encontrar física e psiquicamente incapacitada, e enquanto durar a incapacidade, pode o pai gozar os últimos 30 ou 60 dias não imediatamente subsequentes ao parto.

Comprovativo: atestado médico;

- c) Quando, por risco clínico, a trabalhadora tenha de ser internada em instituição hospitalar, o período de faltas por maternidade anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de faltas a seguir ao parto.

Comprovativo: atestado médico;

- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de faltas por maternidade a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

Comprovativo: documento do hospital ou de unidade de prestação de cuidados médicos análoga;

- e) Na situação de parto de nado-morto ou de aborto, a trabalhadora poderá faltar durante um período mínimo de 10 dias e máximo de 30, calculado de acordo com prescrição médica que ateste as condições de saúde da mãe.

Comprovativo: boletim de baixa da ARS ou atestado médico;

- f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de faltas por maternidade, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias.

Comprovativo: boletim de baixa da ARS ou atestado médico;

- g) A dispensa de comparência ao trabalho durante 2 dias por mês, mediante declaração do médico assistente.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não determinam perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração.

### Artigo 5.º

#### Dispensas para consultas e assistência

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, desde que não possam ser efectuadas fora do horário normal de trabalho, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

Comprovativo: documento médico emitido pela entidade respectiva.

2 — As trabalhadoras têm direito a dispensa ao trabalho por dois períodos de meia hora por dia após o parto, durante um ano, para assistência aos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados no totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho.

§ único. O direito à dispensa ao trabalho nos termos das alíneas anteriores do presente artigo não determina a perda de quaisquer direitos ou regalias.

## CAPÍTULO III

### Faltas por adopção

#### Artigo 6.º

##### Adopção

1 — Após declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos feita nos termos da lei, o trabalhador(a) que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias, para acompanhamento da criança.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido nos 60 dias imediatamente posteriores à data em que o trabalhador tome a criança a seu cargo.

3 — Nos casos de adopção por casal, só é reconhecido o direito ao período de faltas no caso de ambos os cônjuges desempenharem profissionalmente alguma actividade.

4 — Para efeitos no número anterior, o trabalhador(a) que invocar o direito a faltar deve apresentar uma declaração da entidade patronal do cônjuge comprovativa do não exercício, por este, do mesmo direito.

5 — Quando a adopção seja feita por casal desempenhando ambos actividade profissional, se o cônjuge adoptante falecer no período dos 60 dias, poderá o outro cônjuge ser dispensado do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

6 — Se a criança a adoptar for filho do cônjuge do trabalhador(a), não haverá direito ao gozo dos 60 dias previstos neste artigo.

7 — As faltas dadas ao abrigo deste artigo não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

#### CAPÍTULO IV

**Faltas dadas no âmbito do exercício de actividade sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e subcomissão — Crédito legal.**

##### Artigo 7.º

###### Crédito legal

a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais («directão» ou outra designação correspondente) beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita (com um dia de antecedência) onde constem as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, não sendo possível, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

b) Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita do sindicato com a antecedência mínima de um dia.

§ único. O número máximo de delegados sindicais a quem é atribuído o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei.

c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical.

Comprovativo: comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e hora em que pretendem que a reunião se realize.

Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de seis horas.

d) A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm direito a um período máximo de quinze horas por ano para efectuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

e) Para o exercício das suas funções, cada membro da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito até quarenta horas mensais sem perda de retribuição.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

f) A comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, facultada essa que resulta de decisão unânime da própria comissão de trabalhadores.

g) Para o exercício da sua actividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho, até oito horas mensais sem perda de remuneração.

Comprovativo: comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

§ 1.º Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de um órgão.

§ 2.º No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas, caso seja simultaneamente membro da comissão de trabalhadores e representante de uma associação sindical, como dirigente ou delegado sindical.

#### CAPÍTULO V

**Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções.**

##### Artigo 8.º

###### Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinados ao desempenho das suas funções:

a) Os vereados que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou de meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

b) Os presidentes das juntas de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou de meio tempo dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

c) Consoante o número de eleitores, os membros das juntas de freguesia que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou de meio tempo dispõem dos créditos seguintes:

A partir de 20 000 eleitores, dois membros — até vinte e quatro horas mensais;

De 5000 a 20 000 eleitores, dois membros — até dezasseis horas mensais;

Até 5000 eleitores, um membro — até dezasseis horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

d) Os membros das assembleias municipais, das juntas de freguesia e dos conselhos municipais podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

- e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados, quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico.

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o de remuneração.

## CAPÍTULO VI

### Faltas dadas pelos candidatos a deputados à Assembleia da República e a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais.

#### Artigo 9.º

##### Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1 — Os candidatos a deputados à Assembleia da República são dispensados da comparência ao emprego nos 30 dias anteriores à data das eleições.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração e são contadas como tempo de serviço efectivo.

Comprovativo: declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra.

#### Artigo 10.º

##### Direito a dispensa dos candidatos a órgãos das autarquias locais

Os candidatos aos órgãos das autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 11.º

##### Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos são dispensados de comparência do emprego no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos, incluindo o direito à retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Atrasos e ausências parciais

#### Artigo 12.º

##### Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.

3 — As fracções de tempo superiores à prevista no n.º 1 implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem o horário completo de um dia de trabalho.

#### Artigo 13.º

##### Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas como injustificadas, ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 3.º («Faltas injustificadas»).

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no n.º 3 do artigo 12.º («Tolerância de ponto»).

## ANEXO VI

### Regulamento disciplinar

## CAPÍTULO I

### Poder e processo disciplinar

#### Artigo 1.º

##### Poder disciplinar

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

2 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3 — O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que se conheça a infracção, devendo-se, nesse prazo, considerar o respectivo processo de inquérito.

#### Artigo 2.º

##### Processo disciplinar

1 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

2 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

3 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

4 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o com o respectivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

5 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente, com todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

6 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo, ou remetida pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de 10 dias úteis após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será igualmente enviada cópia ao sindicato respectivo.

7 — Nos processos disciplinares cuja infracção integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação será acompanhada de notificação da intenção da empresa de proceder ao seu despedimento.

Neste caso, será enviada, na mesma data, cópia dos referidos documentos à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical respectiva, caso o trabalhador seja representante sindical.

8 — Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respectivo, bem como, tratando-se de processo para despedimento, à comissão de trabalhadores, a diligência considerar-se-á cumprida com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca, demonstrar que não se furtou à mesma.

9 — O sindicato respectivo e ou a comissão de trabalhadores pronunciar-se-ão, seguidamente, fundamentando os seus pareceres, no prazo de 10 dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar,

ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de 30 dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador, ao sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores.

11 — Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação.

## CAPÍTULO II

### Sanções disciplinares e seus efeitos

#### Artigo 3.º

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;
- d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pela Direcção de Recursos Humanos no registo individual do trabalhador.

#### Artigo 4.º

##### Repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;

- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

#### Artigo 5.º

##### Suspensão com perda de retribuição

1 — A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) Recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;
- c) Resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Até nove faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
- f) Prestação de informação erradas em matéria de serviço por falta dos devidos cuidados;
- g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
- h) Desobediência às ordens superiores;
- i) Agressão ou a injúria por motivos de serviço;
- j) Participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
- l) Apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
- m) Iniciativa de adopção em serviço de atitudes de incorrecção para com o público.

#### Artigo 6.º

##### Justa causa para despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

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

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

#### ANEXO VII

##### Definição de funções

##### Carreira administrativa

*Ajudante de escriturário.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de natureza administrativa, auxiliando, para tanto, o escriturário.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquina de escritório, serviços de informação, de en-

trega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Escriturário especializado.* — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do escriturário.

*Escriturário principal I.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional na execução das várias tarefas do escriturário. É directamente responsável pelo tirocínio do ajudante de escriturário.

*Escriturário principal II.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional na execução das várias tarefas do escriturário. É directamente responsável pelo tirocínio do ajudante de escriturário.

*Secretário I.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de uma direcção.

*Secretário II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que se ocupa do secretariado específico de uma direcção.

*Secretário de administração I.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração.

*Secretário de administração II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que se ocupa do secretariado específico da administração.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que orienta e coordena o trabalho dos vários profissionais de escritório e cuja responsabilidade de enquadramento se situa entre o ajudante de escriturário e o escriturário principal II.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de trabalhadores administrativos que exercem a sua actividade numa secção administrativa.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação da hierarquia, as actividades que lhe são próprias.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidades; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira de desenho

*Desenhador estagiário.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais mais especializados, faz o tirocínio no âmbito da carreira de desenho.

*Desenhador.* — É o trabalhador que executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário à sua compatibilização e execução.

*Desenhador especializado.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que, para além das funções próprias do desenhador, colabora com o responsável pelo projecto.

*Desenhador principal I.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que, para além das funções próprias do desenhador, colabora com o responsável pelo projecto.

*Desenhador principal II.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que, para além das funções próprias do desenhador, colabora com o responsável pelo projecto e a quem competem acções de formação específica a tirocinantes.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que estuda e analisa uma parte de um projecto ou um projecto orientando a respectiva concretização. Interpreta as directivas estabelecidas e adapta-as aos condicionamentos próprios de cada trabalho de harmonia com o programa de realizações estabelecido.

*Projectista.* — É o trabalhador que concebe ou desenvolve anteprojectos e projectos procedendo ao estudo, esboço, desenho ou efectivação de cálculos que sejam necessários.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidades; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira de electricidade

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados e acompanha e participa na execução de tarefas específicas do serviço em que se integra. Assegura ainda a manutenção das condições de limpeza do equipamento e instalações.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica.

*Oficial electricista especializado.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica.

*Oficial electricista principal I.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica.

*Oficial electricista principal II.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica e é directamente responsável pelo tirocínio do ajudante electricista.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador qualificado com competência coordenadora a quem compete acompanhar e dirigir os ajudantes e oficiais electricistas, em colaboração com o contramestre, executando as tarefas próprias da categoria profissional, sempre que as funções de chefia lho permitam.

*Contramestre electricista.* — É o trabalhador qualificado com competência coordenadora que colabora com o mestre na direcção dos ajudantes, oficiais e encarregados.

**Mestre electricista.** — É o trabalhador mais qualificado, com elevada competência coordenadora a quem compete acompanhar e dirigir os ajudantes, oficiais, encarregados e contramestres nas suas tarefas específicas.

**Chefe de sector.** — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidades; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira de electrónica

**Técnico de electrónica estagiário.** — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais mais especializados, faz o tirocínio no âmbito da carreira de electrónica.

**Técnico de electrónica assistente I.** — É o profissional que, sob orientação dos profissionais mais qualificados, procede a trabalhos de montagem, conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos da sua especialidade.

**Técnico de electrónica assistente II.** — É o trabalhador que, sob orientação dos profissionais mais qualificados ou isoladamente, procede a trabalhos de montagem, conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos da sua especialidade.

**Técnico de electrónica C.** — É o profissional especializado em electrónica que procede à montagem, calibração, ensaios, conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos da sua especialidade.

**Técnico de electrónica B.** — É o profissional especializado em electrónica que procede, isoladamente ou inserido numa equipa, a estudos, ensaios, afinações, alterações e reparações de equipamentos da sua especialidade.

**Técnico de electrónica A.** — É o profissional especializado em electrónica e de elevada competência que procede, isoladamente ou em equipa, a estudos, ensaios, afinações, alterações e reparações de equipamentos da sua especialidade.

**Técnico de electrónica principal.** — É o trabalhador de elevada competência profissional que, exercendo funções de chefia, organiza, dirige e controla, sob orientações da hierarquia, actividades da sua especialidade, podendo apoiar nas tarefas de definição de políticas na sua área de actuação. Executa, na esfera da sua competência, tarefas de elevada especialização.

**Chefe de sector.** — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidades; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira de exploração

**Ajudante de movimento.** — É o trabalhador que procede à limpeza e vigilância das instalações e de equipamento, realiza trabalhos que não exigem qualificação especial e auxilia profissionais especializados.

**Bilheteiro.** — É o trabalhador a quem compete vender os bilhetes, verificá-los e recolhê-los no caso de compensação, arrecadar as receitas e delas prestar contas. Quando necessário, poderá condicionar o acesso às estações da rede. Compete-lhe ainda, no seu posto de trabalho, exercer uma vigilância tanto quanto possível permanente sobre a utilização pelo público do equipamento de controlo automático de bilhetes, informando-o do modo da sua utilização, evitando a deterioração dos mesmos, vigiando o seu estado de funcionamento, colocando os códigos correctos e dando ao público outras informações de ordem genérica. A sua função, quando vendendo bilhetes, exerce-se manipulando máquinas semiautomáticas próprias para esse fim.

**Bilheteiro especializado.** — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do bilheteiro.

**Agulheiro.** — É o trabalhador a quem compete manobrar os aparelhos de via (agulhas) no parque de resguardo em material dependente da DE e existente no PMO, conforme directrizes emanadas da Central de Movimento ou Tracção. Verifica o estado de funcionamento dos aparelhos que manobra. Vigia o acesso ao túnel e linhas electrificadas no seu local de trabalho, de forma a garantir que nestas zonas só entrem trabalhadores autorizados.

**Chefe de estação.** — É o trabalhador a quem compete essencialmente a orientação e coordenação dos serviços na estação a seu cargo, com responsabilidade directiva sobre o serviço de todos os empregados que aí trabalham, competindo-lhe ainda zelar pelo bom estado de conservação das instalações e proceder de forma que o equipamento se mantenha em estado de eficiente funcionamento, tomando as providências para a correcção das anomalias detectadas. Compete-lhe o contacto directo com concessionários do Metropolitano de Lisboa nas estações. Zela pela segurança dos passageiros, e seu encaminhamento, competindo-lhe anotar e resolver os incidentes, acidentes e reclamações. Colabora com a Central de Movimento no controlo e movimento dos comboios, verificando o cumprimento dos horários preestabelecidos e a eficiência das paragens e partidas. Em caso de avaria na sinalização, sistemas de agulhas ou via, recebe ordens da Central de Movimento do tipo de marcha especial a efectuar, procede à sua execução, manobrando postos de comando local e executa mudanças de agulhas, manualmente, se necessário, passando o controlo e segurança das mesmas circulações a ser da sua inteira responsabilidade. Em caso de anomalia ocasional, fará, a partir do término, a expedição.

**Chefe de estação especializado.** — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do chefe de estação.

**Chefe de estação principal.** — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional na execução das várias tarefas do chefe de estação.

**Agente de tráfego I.** — É o trabalhador a quem está cometida a assistência de exploração aos equipamentos afectos à cobrança e controlo, venda e apoio ao controlo dos títulos de transporte, a vigilância dos equi-

pamentos e instalações ao nível dos átrios e cais das estações, a informação ao público, a assistência aos passageiros, a informação à Central de Movimento e Serviços Centrais, a elaboração das notas de ocorrência e demais suportes administrativos e de gestão.

*Agente de tráfego II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do agente de tráfego I.

*Fiscal de exploração.* — É o trabalhador que verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do Metropolitano, como transporte público, para controlo do direito à referida utilização; aborda os utentes dentro das barreiras de controlo (área paga) e nos comboios; solicita a apresentação do título de transporte; identifica o utente objecto da fiscalização e procede à autuação no caso de fraude ou falta do título de transporte; elabora autos de notícia (nos casos de autuação) e outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço.

*Fiscal de exploração especializado.* — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do fiscal de exploração.

*Factor.* — É o trabalhador a quem, em tripulação de comboios, compete comandar a abertura e fecho das portas, dar o sinal de partida ao maquinista, transmitir avisos aos passageiros e zelar pela sua segurança. Inspecciona toda a composição e respectivo equipamento a seu cargo a fim de se certificar do seu estado de funcionamento para garantir a comodidade e segurança nas viagens. Recebe indicações do chefe de estação quanto ao estado da rede e ocorrências nela verificadas a fim de controlar o andamento da composição dentro das normas estabelecidas. Recebe ordem de marcha do agente de exploração; observa as entradas e saídas dos passageiros nas diferentes estações do percurso, apressando-as quando possível, de modo a serem cumpridos os horários estabelecidos.

Chama a atenção do maquinista quando a marcha não se esteja a processar dentro das normas de segurança. Toma as providências necessárias no sentido de remediar anomalias verificadas em qualquer carruagem durante o percurso e comunica-as superiormente. Em caso de acidente que obste o prosseguimento da marcha da composição, desce à via, faz corte de corrente, informa a Central de Movimento e orienta a saída dos passageiros e seu encaminhamento através da galeria; em caso de avaria na sinalização, entra em contacto com a Central de Movimento a fim de se verificar se há condições de segurança para prosseguir; neste caso, passa autorização escrita ao maquinista para marcha especial. Colabora com o maquinista nas manobras de arrumação da composição e outras tarefas, de forma a assegurar as medidas regulamentares em caso de anormalidade. Preenche folhas de trânsito e outros impressos.

*Factor especializado.* — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do factor.

*Factor principal.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional na execução das várias tarefas do factor.

*Operador de linha I.* — É o trabalhador a quem está cometida a função de apoio operacional à circulação dos comboios e segurança dos passageiros sob orientação da Central de Movimento.

É responsável pela vigilância e bom estado de funcionamento dos equipamentos de suporte à operação.

Colabora na orientação do serviço de fiscalização de passageiros, elaboração de escalas, horários, mapas de férias e sua aplicação corrente.

É responsável pela elaboração de notas de ocorrência e demais suportes administrativos e de gestão.

*Operador de linha II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional a quem está cometida a função de apoio operacional à circulação dos comboios e segurança dos passageiros sob orientação da Central de Movimento.

É responsável pela vigilância e bom estado de funcionamento dos equipamentos de suporte à operação.

Colabora na orientação do serviço de fiscalização de passageiros, elabora escalas, horários, mapas de férias e sua aplicação corrente.

É responsável pela elaboração de notas de ocorrência e demais suportes administrativos e de gestão.

*Maquinista I.* — É o trabalhador que tem por missão a condução dos comboios dentro das normas e instruções aplicáveis, com conhecimentos técnicos específicos relacionados com o seu funcionamento. Acciona os comandos da composição a fim de conduzir o comboio nas linhas electrificadas; aguarda o sinal de partida do factor e inicia a marcha obedecendo a diagrama preestabelecido; observa as condições da via e respectiva sinalização, controla a velocidade da composição de modo a cumprir os horários previstos e garantir a segurança da viagem (para o comboio nas diferentes estações do percurso e aguarda a entrada e saída dos passageiros); quando a marcha seja interceptada pelo sinal de alarme, observa em que carruagem se verificou o incidente e comunica telefonicamente à Central de Movimento e ao factor a fim de este tomar as providências necessárias; liga de novo os comandos (rearma o comboio) e prossegue o percurso; procede à leitura dos contadores de energia e quilometragem e efectua o registo dos valores constatados num boletim de tracção, conforme as normas regulamentares, participa superiormente as anomalias detectadas, por escrito e também verbalmente quando a urgência o justifique. Competem ao maquinista as verificações preliminares para a entrada em serviço do material circulante e durante o período de condução, por forma a certificar-se das condições de segurança; transporta a ferramenta pertencente à composição para socorro da mesma em caso de avaria; cumpre as demais tarefas resultantes das normas regulamentares.

*Maquinista II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional na execução das várias tarefas do maquinista.

*Encarregado de tracção.* — É o trabalhador que, além de conduzir os comboios, em casos especiais de avarias ou outros, dirige técnica e disciplinarmente o pessoal de tracção.

Fornece horários e outras informações e procura resolver qualquer situação anormal do pessoal ou do material. Em conjunto com o pessoal da DMC, organiza

as entradas e saídas do material circulante dos locais de estacionamento. Elabora diariamente um gráfico de todas as circulações e fiscaliza a apresentação nos postos de tracção, comportamento e actuação na linha do pessoal a seu cargo.

Toma a iniciativa da substituição do material circulante em caso de avaria e outros.

Colabora diariamente na selecção das composições destinadas à revisão e limpeza. Colabora com os inspectores na formação profissional do pessoal e na angariação de dados sobre avarias havidas e reparadas, junto do pessoal das oficinas, para os ficheiros de registo de avarias.

Elabora notas de serviço sobre as faltas do pessoal que dirige e todas as circulações de serviço necessárias.

Dá informações às oficinas sobre as avarias que se registem sobre o material circulante.

**Operador de movimento.** — É o trabalhador a quem compete, basicamente, expedir e colaborar na coordenação de toda a circulação de comboios, lançamentos, recolhas e todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado.

Opera sistemas ou instalações directamente afectas ao tráfego ferroviário.

Colabora em todos os assuntos na Central de Movimento, Operacional e Pessoal, quando nas estações não houver chefe.

Colabora no que respeita à segurança e eficiência da circulação de comboios com função de orientação.

Enquanto e quando a expedição se efectuar a partir dos terminos (postos de comando local), salvo caso de anormalidade ocasional, a mesma será feita no local dos operadores de movimento.

**Inspector de exploração.** — É o trabalhador que:

- 1) Superintende e dirige o serviço da rede de exploração no que respeita a segurança na circulação de comboios e sua eficiência, quanto à sua utilização, encaminhamento do público, utilização e actuação do pessoal.

Cabe-lhe ainda promover a resolução de todas as situações anormais que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação.

Colabora ainda na formação de pessoal, orienta e elabora as escalas do pessoal do movimento;

ou:

- 2) Superintende e dirige o pessoal de tracção e os comboios ao serviço na linha; dá instruções ao respectivo pessoal sob o ponto de vista disciplinar, regulamentar e técnico e procura resolver todas as anomalias que se verifiquem, dando instruções para a actuação do respectivo pessoal quando em serviço na Central de Tracção Operacional ou em fiscalização na linha.

Elabora o expediente relativo a avarias no material circulante quando ao serviço da exploração e a perturbações que se verifiquem durante o período de exploração originadas por avarias de sinalização.

Colabora na formação de pessoal como monitor, em conjunto com o inspector-chefe.

Orienta e elabora as escalas do pessoal de tracção.

**Inspector-chefe de exploração.** — É o trabalhador que:

- 1) Para além do desempenho de funções de inspector de movimento, controla o serviço na rede em exploração ao nível dos serviços centrais e exerce funções de gestão de pessoal do movimento.

Organiza os ficheiros referentes ao pessoal;

ou:

- 2) Coordena todo o serviço inerente à tracção. Superintende e dirige técnica e disciplinarmente todo o pessoal da tracção, orientando o serviço de comboios em linha a nível dos serviços centrais, no sentido de garantir uma boa eficiência da exploração. Exerce funções de gestão do pessoal da tracção e organiza os ficheiros referentes ao mesmo pessoal.

**Chefe de sector.** — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidades; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira das obras e oficinas

**Ajudante de operário.** — É o trabalhador que transforma ou prepara a matéria para fins determinados e executa trabalhos de montagem e conservação do material, instalações ou equipamentos. Assegura ainda a manutenção das condições de limpeza do equipamento e instalações, material circulante e peças ou conjuntos.

**Operário.** — É o trabalhador que executa vários trabalhos relacionados com a sua profissão, nomeadamente pedreiro, pintor, serralheiro, soldador, torneiro, carpinteiro, marceneiro, estofador, ferreiro, canalizador.

**Operário especializado.** — É o trabalhador de elevada competência profissional que executa vários trabalhos relacionados com a sua profissão.

**Operário principal I.** — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que executa vários trabalhos relacionados com a sua profissão.

**Operário principal II.** — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que executa vários trabalhos relacionados com a sua profissão e é directamente responsável pelo tirocínio do ajudante de operário.

**Ferramenteiro.** — É o trabalho que procede à distribuição e controlo de ferramentas, aparelhos e restante material à sua guarda, para o funcionamento oficial, e verifica o estado primário após a devolução.

**Operador de máquinas de lavar a jacto e a vapor.** — É o profissional que conduz as máquinas por jacto e vapor e todo o equipamento anexo, cuidando da sua manutenção e conservação.

**Medidor topográfico estagiário.** — É o trabalhador que faz tirocínio no domínio das funções de medidor topográfico.

**Medidor topográfico.** — É o trabalhador que determina os valores de comprimentos lineares, de elementos rectos e que dá testemunho dos pontos significativos do terreno sob o ponto de vista de recorte altimétrico, durante as operações de levantamento.

**Medidor topográfico especializado.** — É o trabalhador de elevada competência profissional que determina os valores de comprimentos lineares, de elementos rectos e que dá testemunho dos pontos significativos do terreno sob o ponto de vista de recorte altimétrico, durante as operações de levantamento.

**Medidor topográfico principal.** — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que determina os valores de comprimentos lineares, de elementos rectos e que dá testemunho dos pontos significativos do terreno sob o ponto de vista de recorte altimétrico, durante as operações de levantamento.

**Mecânico operador de máquinas I.** — É o trabalhador que executa a manutenção, reparação e afinação de máquinas ou conjuntos mecânicos de todos os equipamentos de manutenção de via férrea ou outros, podendo também recuperar ou fabricar peças simples necessárias ao desempenho dessas funções.

Conduz e opera as máquinas e os equipamentos nas linhas principais e nas vias de serviço.

**Mecânico operador de máquinas II.** — É o trabalhador de elevada competência profissional que executa a manutenção, reparação e afinação de máquinas ou conjuntos mecânicos de todos os equipamentos de manutenção de via férrea ou outros, podendo também recuperar ou fabricar peças simples necessárias ao desempenho dessas funções.

Conduz e opera as máquinas e os equipamentos nas linhas principais e nas vias de serviço.

**Encarregado fiscal I.** — É o trabalhador a quem compete a fiscalização de base ou ainda a condução de trabalhos de construção e conservação de obras, bem como o registo e conferência de elementos de controlo dos respectivos custos e a recepção dos materiais.

**Encarregado fiscal II.** — É o trabalhador de elevada competência profissional a quem compete a fiscalização de base ou ainda a condução de trabalhos de construção e conservação de obras, bem como o registo e conferência de elementos de controlo dos respectivos custos e a recepção dos materiais.

**Encarregado de obras.** — É o trabalhador que dirige operários de diferentes qualificações ou especialidades em trabalho de construção ou conservação de obras e participa na planificação das mesmas.

**Encarregado.** — É o trabalhador que controla e coordena as tarefas dos trabalhadores de uma secção, executando as tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

**Inspector de obras.** — É o trabalhador qualificado a quem compete a fiscalização de base e a condução de trabalhos de construção, reparação ou conservação de obras, bem como o registo ou conferência dos mesmos.

**Contramestre.** — É o trabalhador qualificado que dirige os operários nas suas tarefas mais específicas, com autoridade sobre os encarregados, operários e ajudantes.

**Inspector-chefe de obras.** — É o trabalhador mais qualificado de elevada competência profissional que dirige em toda a rede os trabalhos de construção, reparação ou conservação de obras a nível dos serviços centrais.

**Mestre.** — É o trabalhador mais qualificado de elevada competência profissional que dirige os operários nas suas tarefas mais específicas e com autoridade sobre contramestres, encarregados, operários e ajudantes.

**Chefe de sector.** — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidade; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira de via

**Ajudante de assentador.** — É o trabalhador que, além de proceder à limpeza das instalações, peças ou conjuntos, transporta materiais e auxilia os trabalhadores qualificados, acompanhando regularmente a execução de tarefas específicas.

**Assentador.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de base na construção, reparação e conservação da via e apoia as operações complementares dos trabalhos de via.

**Assentador especializado.** — É o trabalhador de elevada competência profissional que executa todos os trabalhos de base na construção, reparação e conservação da via e apoia as operações complementares dos trabalhos de via.

**Assentador principal I.** — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que executa todos os trabalhos de base na construção, reparação e conservação da via e apoia as operações complementares dos trabalhos de via.

**Assentador principal II.** — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que executa todos os trabalhos de base na construção, reparação e conservação da via e apoia as operações complementares dos trabalhos de via. É responsável pelo tirocínio do ajudante de assentador.

**Encarregado de via.** — É o trabalhador qualificado que distribui e dirige os assentadores de via. Coordena o piquete de via nas chamadas de urgência à galeria em casos de avarias na via durante a exploração, sendo também responsável pelas linhas no PD.

*Inspector de via.* — É o trabalhador qualificado, de elevada competência profissional, a quem compete a realização de base e a condução de trabalhos de construção, reparação e conservação de via, bem como o registo e conferência dos mesmos.

*Inspector-chefe de via.* — É o trabalhador mais qualificado, de elevada competência profissional, que, além de desempenhar funções de chefia, controla os serviços na rede, em construção, reparação ou conservação da via, ao nível dos serviços centrais. Providencia os elementos necessários para a circulação de serviço, recificação de desgaste, lavagens de túnel, etc.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planeia, chefia, estuda, organiza, controla e coordena, dentro das orientações e objectivos fixados; fixa orientações aos trabalhadores da sua área de responsabilidade; dentro dos limites estabelecidos, reporta a sua actividade à hierarquia de que depende.

#### Carreira técnica

*Técnico auxiliar C, B e A do grau I.* — É o trabalhador que ocupa postos ou desempenha funções no âmbito da sua profissão que exigem conhecimentos especializados de base, colaborando com os técnicos superiores em actividades de estudo, organização e ou formação.

*Técnico auxiliar C, B e A do grau II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que ocupa postos ou desempenha funções no âmbito da sua profissão que exigem conhecimentos especializados de base, colaborando com os técnicos superiores em actividade de estudo, organização e ou formação.

*Técnico auxiliar principal.* — É o trabalhador que, exercendo funções de chefia, organiza, dirige e controla, sob orientações da hierarquia, actividades da sua especialidade, podendo apoiar nas tarefas de definição de políticas na sua área de actuação.

Executa, na esfera da sua competência, tarefas de elevada especialização.

*Técnico-adjunto.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que, executando funções de chefia, organiza, dirige e controla, sob orientações da hierarquia, actividades da sua especialidade, podendo apoiar nas tarefas de definição de políticas na sua área de actuação.

Executa, na esfera da sua competência, tarefas de elevada especialização.

*Técnico supervisor.* — É o trabalhador de especial e elevada competência profissional que, exercendo funções de chefia, organiza, dirige e controla, sob orientações da hierarquia, actividades da sua especialidade, podendo apoiar nas tarefas de definição de políticas na sua área de actuação.

Executa, na esfera da sua competência, tarefas de elevada especialização.

#### Categorias não integradas em carreira

*Auxiliar de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações ou materiais, podendo realizar trabalhos que não exijam qualificação especial.

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas e executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que assegura o transporte de materiais no interior do armazém; procede ao acondicionamento, limpeza, conservação e arrumação dos materiais, bem como à limpeza e conservação do equipamento próprio do armazém.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém nas respectivas tarefas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado.

*Guarda.* — É o trabalhador que zela pela defesa das instalações confiadas à sua guarda e vigia, regista e fiscaliza a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina de reprodução de desenhos por processo heliográfico.

*Fiel de armazém I.* — É o trabalhador que acautela o armazenamento dos materiais e a sua limpeza, arrumação e conservação; superintende nas operações de entrada e saída dos materiais.

*Fiel de armazém II.* — É o trabalhador de elevada competência profissional que acautela o armazenamento dos materiais a sua limpeza, arrumação e conservação; superintende nas operações de entrada e saída dos materiais.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que rega, monda, sacha, planta, transplanta e limpa zonas ajardinadas; apara relvados e sebes e desbasta e poda sebes.

*Caixa de refeitório.* — É o trabalhador que controla, recebe pagamentos e contabiliza o movimento da caixa; procede à embalagem, arrumação e venda de artigos de refeitório e bar.

*Telefonista.* — É o trabalhador a quem compete assegurar as ligações telefónicas, transmissão oral ou escrita das comunicações recebidas e transmissão do valor das chamadas particulares a debitar.

*Contínuo-estafeta.* — É o trabalhador que, para além das funções de contínuo, distribui mensagens, encomendas, documentos e outros tipos de correspondência.

*Cobrador de tesouraria.* — É o trabalhador que, fora do escritório, efectua recebimentos, pagamentos e depósitos, mediante a entrega ou recebimento de documentos de quitação. Recolhe receitas de bilhetes na rede fazendo a respectiva contagem.

**Operador arquivista.** — É o trabalhador que retira do arquivo e arquiva desenhos para efeitos de cópia heliográfica.

**Agente de segurança I.** — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, efectuando visitas periódicas aos locais de trabalho para verificação do cumprimento das normas gerais de higiene e segurança e avaliação das condições ambientais de trabalho. Verifica o estado de conservação de extintores de incêndio, abastecimento de farmácias e material de protecção individual. Presta primeiros socorros e promove a condução de acidentados. Colabora na execução de inquéritos de acidentes e na divulgação de noções de socorrismo.

**Agente de segurança II.** — É o trabalhador de elevada competência profissional que coadjuva o encarregado, efectuando visitas periódicas aos locais de trabalho para verificação do cumprimento das normas gerais de higiene e segurança e avaliação das condições ambientais de trabalho. Verifica o estado de conservação de extintores de incêndio, abastecimento de farmácias e material de protecção individual. Presta primeiros socorros e promove a condução de acidentados. Colabora na execução de inquéritos de acidentes e na divulgação de noções de socorrismo.

**Operador de reprografia.** — É o trabalhador que, predominantemente, opera com equipamentos e materiais de reprodução de textos, desenhos e similares.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção.

**Motorista.** — É o trabalhador a quem compete a condução de veículos automóveis, ligeiros e pesados, e efectua pequenos trabalhos de manutenção e desmanagem.

**Encarregado.** — É o trabalhador qualificado que controla e coordena as tarefas dos trabalhadores de uma secção que exercem diversas profissões.

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que orienta e presta cuidados, no âmbito da sua qualificação profissional, quer através de acções preventivas, quer ministrando unidades complementares e ou sequências de acção clínica em estado de doença.

**Enfermeiro-coordenador.** — É o trabalhador qualificado que orienta e presta cuidados, no âmbito da sua qualificação profissional, quer através de acções preventivas, quer ministrando unidades complementares e ou sequências de acção clínica em estado de doença e a quem compete coordenar, acompanhar e dirigir os restantes enfermeiros.

Entidades outorgantes deste AE:

Metropolitano de Lisboa, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

FESTRU:  
Alberto Fernando Gomes.

FETESE:  
Joaquim Manuel G. da Luz.

SITRA:

José Leonardo Marques.  
Afonso Henrique Matos Fernandes.

CESL:

Luís Barroso Pereira Alves.

SOTO:

(Assinatura ilegível.)

SINDEM:

(Assinatura ilegível.)

SEP:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa o SISTESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 17 de Abril de 1991. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Junho de 1991.  
Depositado provisoriamente em 1 de Julho de 1991.  
Depositado definitivamente em 21 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 459/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a ANA — Aeroportos e Navegação Aérea, E. P., e o SINCTA — Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo e outro**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — Este acordo de empresa (AE) aplica-se à ANA, E.P., e aos controladores de tráfego aéreo ao seu serviço representados pelos sindicatos subscritores.

2 — Este AE aplica-se em todo o território nacional e ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrem deslocados no estrangeiro, ressalvando-se as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1991, sendo substituídas, a partir de 1 de Janeiro de 1992, pelas que entretanto vierem a ser acordadas.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — A denúncia da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária poderá efectuar-se a partir de 1 de Novembro de 1991.

2 — A proposta de revisão, que acompanhará obrigatoriamente a denúncia e será devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados a data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica que, por consenso entre as partes, o AE possa ser alterado.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Anexos**

Constituem anexos do presente AE os seguintes:

- Anexo I — Tabela salarial;
- Anexo II — Descrição de funções;
- Anexo III — Tabela de pontuações para a ROP;
- Anexo IV — Horários de trabalho;
- Anexo V — Lista de transferências;
- Anexo VI — Lista de escalonamento.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Categoria profissional**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm uma única categoria profissional, controlador de tráfego aéreo, designada abreviadamente por CTA, que é uma profissão técnica aeronáutica, estabelecida nos moldes prescritos pela Organização Internacional da Aviação Civil (ICAO), de que Portugal é Estado membro.

2 — Os CTA devem ser titulares de uma licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo, nos termos do anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional e demais regulamentação em vigor, emitida pela entidade aeronáutica competente.

3 — A ANA, E.P., garante a todos os CTA um seguro por perda de licença nos termos previstos no protocolo firmado com o SINCTA em 4 de Março de 1987.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Natureza operacional das funções de CTA**

1 — Para o desempenho de qualquer função de natureza operacional o CTA deve ser detentor da necessária qualificação válida, averbada na licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo.

2 — As funções operacionais dos CTA equivalem aos privilégios mencionados no anexo I da ICAO, inerentes às qualificações averbadas nas respectivas licenças.

3 — São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 134.<sup>a</sup> deste AE.

4 — Salvo por acordo expresso em contrário, os CTA não poderão ser obrigados a desempenhar funções diferentes das referidas no n.º 2 desta cláusula.

5 — As funções de natureza operacional conferem direito às retribuições previstas nas cláusulas 93.<sup>a</sup>, 94.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup> deste AE.

6 — A cessação de funções operacionais obedecerá aos princípios regulamentares em vigor na empresa, sem prejuízo da eventual alteração do regime legal de aposentação ou reforma dos CTA.

7 — O limite de idade operacional para os controladores de tráfego aéreo com funções de chefia (I a V), instrução e assessoria desempenhadas a título permanente é fixado em 56 anos, devendo a ANA, caso não pretenda manter aqueles trabalhadores ao serviço depois de eles perfazerem 52 anos, comunicar por escrito ao CTA em questão essa vontade, com a antecedência mínima de 12 meses em relação à data em que aquele atinja os 52 anos.

8 — Ao exercício das funções previstas no número anterior depois de atingida a idade de 52 anos não se aplica o disposto no n.º 1.

9 — A ANA, E. P. garante a todos os CTA a aplicação do protocolo firmado com a SINCTA em 9 de Fevereiro de 1987 sobre o limite de idade.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da ANA, E. P.

São devers da ANA, E. P., os seguintes:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos do presente AE;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- e) Exigir do pessoal que trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direcção e chefia;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, donde constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição na forma devida;
- l) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não opor obstáculos à prática nos locais de trabalho das respectivas actividades, nos termos legais aplicáveis;
- m) Enviar, nos termos da lei e do presente AE, ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- n) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, comunicando-lhe a sua posição por escrito num prazo de 20 dias, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 90 dias;
- o) Dar conhecimento ao sindicato dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

- p) Facultar aos trabalhadores os manuais e respectivas actualizações em número considerado suficiente, bem como toda a documentação necessária à sua formação e ao desempenho de cada uma das suas funções e distribuir um exemplar das mesmas à Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo;
- q) Tomar as medidas adequadas para evitar a diminuição da aptidão física dos trabalhadores;
- r) Controlar a validade das licenças e qualificações ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, concedendo-lhe as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas;
- s) Suportar todos os encargos decorrentes da revalidação da licença e manutenção da validade de demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- t) Nomear um CTA operacional para integrar as comissões de inquérito interno constituído em função de acidente ou incidente que envolvam os serviços de tráfego aéreo;
- u) Criar ou manter em vigor, caso já existam, salas de convívio adequadas em condições de higiene e conforto e instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;
- v) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social em termos equivalentes aos já praticados, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;
- x) Manter as regalias actualmente concedidas à comissão de trabalhadores e APCTA.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade a ANA, E. P., os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a ANA, E. P.;
- d) Cumprir as normas e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela ANA, E. P.;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da ANA, E. P., emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

- h) Informar a ANA, E. P.; dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual;
- i) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário;
- j) Cumprir as disposições deste AE e as leis de trabalho em vigor;
- l) Guardar lealdade à ANA, E. P., nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- m) Usar durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- n) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas dimanadas da direcção-geral de que funcionalmente dependem;
- o) Manter actualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- p) Cumprir as normas provenientes da direcção-geral de que funcionalmente dependem e, bem assim, as dimanadas das entidades aeronáuticas competentes e os regulamentos internos em vigor na ANA, E. P., que não contrariem os seus direitos e garantias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos CTA

1 — É proibido à ANA, E. P.:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do Ministério do Trabalho;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 111.<sup>a</sup>, 112.<sup>a</sup> e 133.<sup>a</sup>;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafeterias, economatos e refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- i) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste AE e a que correspondem a sua aptidão e categoria profissionais.

2 — A prática pela ANA, E. P., de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.

5 — O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos dos CTA

São direitos dos CTA:

- a) Exercer os privilégios inerentes às licenças e qualificações;
- b) O direito de independência total, individual e colectivo, em relação a interferências, pressões, instruções, normas ou preceitos correctivos e outras ingerências no campo técnico ATS, da parte de entidades ou órgãos alheios à direcção-geral de que é funcionalmente dependente ou nela integrados mas não competentes, sem prejuízo da competência específica da Direcção-Geral da Aviação Civil;
- c) Em nenhuma circunstância a gravação das comunicações resultantes da prestação do Serviço de Controlo de Tráfego Aéreo poderá ser objecto de reprodução de qualquer tipo, ou de escuta, sem aprovação da direcção-geral de que é funcionalmente dependente, sem prejuízo da competência específica da Direcção-Geral da Aviação Civil;
- d) Direito a, permanecendo fora da escala de serviço durante o período em que decorram inquéritos por incidente ou acidente em que esteja envolvido:
  - i) Manter válida a qualificação de que é detentor no órgão em que esteja colocado, podendo, se a empresa o entender necessário, ser para o efeito acompanhado por um monitor;
  - ii) Manter integralmente a sua retribuição.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da ANA, E. P., nenhum trabalhador poderá ser obrigado a pres-

tar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2 — Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência do engenho explosivo deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço pelo respectivo responsável ou por quem no momento o substituir.

3 — Qualquer acidente pessoal sofrido pelos trabalhadores da ANA, E. P., na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial para outra entidade de instalações ou serviços em que exerçam a sua actividade CTA, a ANA, E. P., garantirá a audição prévia dos sindicatos relativamente aos direitos e interesses dos CTA envolvidos.

### CAPÍTULO III

#### Disciplina e poder disciplinar

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A ANA, E. P., detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar poderá ser directamente exercido pela empresa ou pelo superior hierárquico do presumível infractor, quando expressamente mandado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador com dolo ou culpa em violação de algum dos deveres consignados no presente AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca passados seis meses sobre a data em que o facto ou ocorrência se tenham verificado.

2 — O direito de instaurar procedimento disciplinar caduca igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes ao conhecimento do facto ou ocorrência pela empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento ou demissão.

2 — A pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 12 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — As penas a que alude o número anterior poderão ser elevadas para o dobro nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — As penas de despedimento ou de demissão previstas na alínea d) do n.º 1 antecedente só serão aplicadas nos casos em que, atentas a gravidade e consequências do comportamento do trabalhador, não haja lugar à aplicação de outra sanção disciplinar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Graduação das sanções

Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, às demais circunstâncias relevantes do caso e às previstas nas cláusulas subsequentes.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Circunstâncias atenuantes

1 — São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e o zelo pelo serviço;
- d) A provocação;
- e) O imperfeito conhecimento do mal da infracção;
- f) A intenção de evitar um mal maior;
- g) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

2 — Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do arguido, a pena poderá ser atenuada extraordinariamente, aplicando-se a do escalão inferior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Circunstâncias agravantes

1 — São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;

- c) O aliciamento ou conluio de terceiros para a sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

2 — A premeditação consiste no desígnio formado vinte e quatro horas antes, pelo menos, da prática da infracção.

3 — A reincidência dá-se quando a infracção é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da sanção imposta por virtude de infracção anterior.

4 — A acumulação dá-se quando duas ou mais infracções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coacção física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática do acto ilícito;
- c) A legítima defesa própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da ANA, E. P.;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho na empresa necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a quaisquer organismos legalmente competentes para a vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho ou nos termos previstos na lei para a prática do controlo de gestão da empresa;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade, contra a Empresa, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato de trabalho;
- i) Exercer ou ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical ou de membro da comissão ou subcomissões de trabalhadores;

- j) Haver reclamado legitimamente por forma individual ou colectiva contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição por outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

3 — A aplicação de qualquer sanção abusiva constitui a ANA, E. P., no dever de indemnizar o trabalhador de acordo com os critérios fixados na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Suspensão da pena

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> podem ser suspensas, ponderados o grau de culpabilidade e o comportamento do arguido, bem como as circunstâncias em que ocorreu a infracção.

2 — O tempo de suspensão não será inferior a um ano nem superior a dois, contando-se estes prazos desde a data da notificação ao arguido da respectiva decisão.

3 — Em relação à sanção de repreensão registada, poder-se-á, atentos os elementos referidos no n.º 1 desta cláusula, suspender o respectivo registo.

4 — A suspensão caducará se o trabalhador punido vier a ser, no seu decurso, condenado novamente em virtude de processo disciplinar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prescrição de sanções

As sanções disciplinares só podem ser executadas nos 60 dias subsequentes às decisões que as determinaram.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares devidamente fundamentadas serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato outorgante respectivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reclamação e recurso

1 — Da aplicação de sanções disciplinares cabe reclamação ou recurso para o conselho de gerência conforme a decisão tenha sido proferida directamente por este órgão ou por outro com competência delegada, com efeito suspensivo no âmbito da empresa, desde que instaurado no prazo de cinco dias úteis depois de ser notificado o trabalhador ou o seu legal representante.

2 — A reclamação ou recurso previstos no número anterior não prejudicam o direito de recurso para as instâncias judiciais competentes, nem interrompem os prazos legalmente fixados para este efeito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Apuramento da responsabilidade disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formas de processo

1 — Exceptuando o caso da repreensão simples, o processo disciplinar assumirá sempre a forma escrita e o seu início terá de ser imediatamente comunicado ao arguido, à comissão ou subcomissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato outorgante respectivo.

2 — O processo disciplinar pode ter a forma comum ou especial.

3 — Seguem a forma especial os processos por falta de assiduidade e de revisão de processo disciplinar.

4 — Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, nas partes nelas não previstas, pelo processo comum.

5 — Nos casos omissos, o instrutor poderá adoptar as providências que julgar convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os pressupostos gerais de direito processual penal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Natureza secreta do processo

1 — O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo ser facultado ao arguido sob condição de não divulgar o que dele conste.

2 — O arguido poderá constituir advogado em qualquer fase do processo nos termos gerais de direito o qual assistirá, querendo, ao interrogatório do arguido.

3 — Ao arguido que divulgue matéria confidencial nos termos deste artigo será instaurado, por esse facto, novo processo disciplinar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Nulidades

1 — Constitui nulidade insuprível a resultante da falta de audiência do arguido em artigos de acusação nos quais as infracções sejam suficientemente individualizadas e referidas aos correspondentes preceitos legais, bem como a que resulta da omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.

2 — A falta de nomeação de curador pedida com fundamento em doença do arguido e a falta de inquiri-

ção de testemunhas oferecidas pelo acusado na fase de defesa em número que não exceda os limites impostos neste AE integram falta de audiência do arguido.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Instauração do processo

1 — Recebido o auto, participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar o processo disciplinar decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar, o que poderá ser apurado mediante inquérito preliminar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto, participação ou queixa.

3 — Caso contrário, a entidade referida no n.º 1 instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Prazo

1 — O processo disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá ser concluso para decisão final no prazo máximo de 60 dias a contar da apresentação da nota de culpa.

2 — Tal prazo, poderá, no entanto, ser prorrogado uma só vez por mais 30 dias, sempre que haja necessidade de executar diligências essenciais devidamente fundamentadas para o total apuramento da verdade, sem prejuízo de o poder ser por 60 dias se se verificar o caso do n.º 4 da cláusula 38.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Infracção directamente constatada

1 — O superior hierárquico que presenciar ou verificar infracção disciplinar praticada em qualquer sector dos serviços sob a sua direcção levantará ou mandará levantar auto de notícia, o qual mencionará os factos que constituírem a infracção disciplinar, o dia, hora e local, as circunstâncias em que foi cometida, o nome e demais elementos de identificação do trabalhador visado, da entidade que a presenciou e de, se for possível, pelo menos duas testemunhas que possam depor sobre esses factos e, havendo-os, os documentos ou suas cópias autênticas que possam demonstrá-los.

2 — O auto a que se refere esta cláusula deverá ser assinado pela entidade que o levantou ou mandou levantar, pelas testemunhas, se possível, e pelo trabalhador visado, se quiser assinar.

3 — Poderá levantar-se um único auto por diferentes infracções disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas umas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.

4 — Os autos levantados nos termos desta cláusula serão remetidos imediatamente à entidade competente para instaurar o processo disciplinar.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Apensação do processo

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>, para todas as infracções cometidas por um trabalhador deverá haver lugar a um só processo mas, havendo lugar a mais de um, serão apensados ao da infracção mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, àquele que primeiro tiver sido instaurado.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Valor dos autos de notícia

Os autos de notícia levantados nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, desde que tenham a indicação de duas testemunhas, fazem fé, até prova em contrário, unicamente quanto aos factos presenciados pela entidade que os levantou ou mandou levantar, mas a entidade competente para instaurar o processo disciplinar ou o instrutor, quanto tiver sido nomeado, ordenará a produção de quaisquer diligências que julgue necessárias.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva

1 — O trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

2 — A suspensão a que alude o número anterior só poderá verificar-se quando se revelar inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade a presença do trabalhador e é decidida por quem detém o poder disciplinar em qualquer dos seguintes casos:

- a) No despacho de instauração do processo;
- b) Sob proposta do instrutor em qualquer momento da instrução.

3 — Em qualquer caso, estando o trabalhador investido em funções sindicais ou de membro da comissão de trabalhadores, nunca poderá ser afastado do livre exercício dessas funções representativas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Testemunhas na fase de instrução

Na fase de instrução do processo, para além do arguido poder requerer a sua audição ou do seu representante ao instrutor, o número de testemunhas é ilimitado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Conclusão ou prosseguimento da fase de instrução

1 — Concluída esta fase de instrução, se o instrutor entender que os elementos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, elaborará imediatamente o seu relatório, remetendo-o com o respectivo processo à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo o seu arquivamento.

2 — No caso contrário, deduzirá a acusação, articulando com a maior discriminação as faltas que reputar averiguadas, bem como as respectivas circunstâncias de tempo, local e modo, com referência obrigatória aos preceitos violados e à pena aplicável.

3 — Se no decurso do processo se vier a constatar a existência de outros comportamentos do trabalhador susceptíveis de constituírem infracção disciplinar, o instrutor poderá, se tal for superiormente decidido, elaborar a instrução conjunta e, eventualmente, deduzir nova acusação sem prejuízo dos prazos legais de prescrição referidos neste AE.

4 — Sempre que da instrução se conclua ser presumível que os factos imputados ao arguido constituem justa causa para despedimento, a tramitação subsequente segue a forma estabelecida na lei própria.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Notificação da acusação

1 — Da acusação será extraída cópia, a qual será entregue ao arguido mediante a sua notificação pessoal ou, não sendo possível, por carta registada com aviso de recepção, concedendo-se um prazo de 10 a 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.

2 — Da acusação a que se refere o número anterior será enviada cópia ao respectivo Sindicato.

3 — A acusação deverá conter a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da infracção e das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando sempre a referência aos textos legais respectivos e às penas aplicáveis.

4 — Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infracções, ou por abranger vários arguidos, o prazo referido no n.º 1 poderá ser prorrogado até ao limite de 60 dias.

5 — Da nota de culpa deverá constar sempre a menção da delegação do poder de punir quando exista e seja do conhecimento do instrutor.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Impossibilidade de defesa

1 — Se, por razões de doença ou outras igualmente ponderosas e devidamente justificadas, o arguido estiver impossibilitado de organizar a sua defesa, poderá nomear um representante especialmente mandatado para esse efeito.

2 — No caso de o arguido estar impedido de exercer o direito referido no número anterior, poderá o instrutor nomear um curador, preferindo a pessoa a quem competirá a tutela no caso de interdição nos termos da lei civil.

3 — A nomeação referida no número anterior é restrita ao processo disciplinar, podendo o representante usar todos os meios de defesa facultados ao arguido.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Exame do processo e apresentação da defesa

1 — Durante o prazo para apresentação da defesa pode o arguido, o seu representante ou curador, referidos na cláusula anterior ou advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.

2 — A resposta à acusação pode ser assinada pelo próprio ou por qualquer dos representantes referidos no número anterior e será apresentada no local onde o processo estiver a correr os seus termos.

3 — Com a resposta deve o arguido apresentar o rol de testemunhas e juntar documentos requerendo também, querendo, quaisquer diligências, nomeadamente a audição do seu delegado sindical e da comissão de trabalhadores e a presença do seu advogado no processo aquando da recolha dos depoimentos das testemunhas.

4 — Não podem ser inquiridas mais de três testemunhas por cada facto.

5 — O instrutor só poderá recusar a inquirição de testemunhas para além do número global de 20 quando considerar já suficientemente provados os factos alegados pelo arguido.

6 — O instrutor só poderá recusar o cumprimento de qualquer diligência requerida pelo arguido quando revista carácter dilatatório ou quando manifestamente impertinente e desnecessária, devendo sempre fazê-lo em despacho fundamentado.

7 — O conteúdo de defesa, tal como o da acusação, terá de ser expresso em termos precisos, não podendo exceder o âmbito desta.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Factos supervenientes

Até à conclusão do processo poderá o trabalhador apresentar documentos, requerer a audição de outras testemunhas ou solicitar outras diligências, desde que se destinem a comprovar factos úteis à descoberta da verdade, que se tenham produzido, ou de que se tenha tido conhecimento já depois de apresentada a resposta à acusação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Falta de resposta

A falta de resposta dentro do prazo estipulado vale como efectiva audiência do arguido para todos os efeitos legais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Confiança do processo

Concluído o processo, será facultado por cópia à comissão de trabalhadores e ao Sindicato, que disporão do prazo máximo de cinco dias úteis a partir da data da sua recepção para efeitos de parecer fundamentado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Decisão disciplinar

A sanção disciplinar será comunicada, com a respectiva fundamentação, ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Falta de assiduidade

1 — Sempre que um trabalhador deixe de comparecer ao serviço durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados, sem qualquer justificação, será mandado levantar auto por falta de assiduidade.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica que, do ponto de vista disciplinar, possam as ausências vir a ser posteriormente justificadas.

3 — Lavrado o auto servirá este de base ao processo disciplinar, seguindo-se as especificidades para esta forma de processo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Revisão dos processos disciplinares

1 — É admitida a revisão dos processos disciplinares a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação e que não pudessem ter sido utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

2 — A revisão poderá originar a revogação ou alteração da decisão proferida no processo revisto, não podendo contudo a pena ser agravada.

3 — A simples alegação de ilegalidade formal ou substancial do processo e da decisão não constitui fundamento para a revisão.

4 — Recebido o requerimento, a empresa decidirá em 30 dias se concede ou não a revisão solicitada, cabendo, do despacho proferido, recurso nos termos gerais de direito.

5 — Se for concedida a revisão será esta apensa ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marcará ao interessado um prazo entre 10 e 20 dias para responder por escrito aos artigos de acusação constantes do processo a rever, seguindo-se os demais termos do processo comum.

6 — A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena e julgando-se procedente será revogada ou alterada a decisão proferida no processo revisto.

7 — A revogação produzirá como efeitos o cancelamento da pena no processo individual do trabalhador e a anulação dos seus efeitos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à ANA, E. P., fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aeronáuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferência ou deslocações determinadas pela ANA, E. P., são suportadas por esta.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definições

Para os efeitos previstos neste AE, considera-se:

- a) Período normal de trabalho — o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia, nos termos do respectivo horário previamente afixado;
- b) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- c) Ciclo de horário — número de semanas necessárias ao retorno à sequência inicial do horário;
- d) Período semanal de trabalho — número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho;
- e) Período de descanso semanal — os dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descansos, e que se contam desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- f) Período alargado de descanso — conjunto compreendido por um período de descanso semanal e o período intercalar de descanso previsto na alínea b) desta cláusula e que não pode ser inferior a sessenta horas consecutivas;
- g) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- h) Sobreposição de serviço — o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;
- i) Período de repouso — o período de duas horas consecutivas de descanso entre as 0 e as 8 horas, previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Tipos de horários

1 — Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo e com início e termo uniformes.

3 — O período semanal de trabalho dos CTA será de trinta e cinco horas.

4 — O horário por turnos é considerado o horário normal de trabalho para os CTA no exercício dos privilégios das qualificações, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — O disposto no número anterior aplica-se aos CTA no desempenho de funções de monitor e assessor II, podendo, contudo, estes ser destacados para funções, respectivamente de instrução e assessoria, em horário regular, por períodos não superiores a seis meses.

6 — O CTA no desempenho de funções de chefia orgânica (chefias I a V), assessor I e instrutor praticam o horário previsto no n.º 2, sendo integrados nos turnos durante pelo menos duas semanas consecutivas em cada três meses e fazendo, nesse período, parte integrante da dotação do turno.

7 — No desempenho de funções de instrução os CTA cumprirão um máximo de vinte e duas horas semanais de aulas.

8 — O tempo despendido na revalidação das licenças aeronáuticas, bem como o despendido em acções de formação, é considerado como de trabalho.

9 — A mudança de tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do CTA.

10 — Na elaboração dos horários de trabalho, sejam quais forem o seu tipo e estrutura, deverá atender-se às características e exigências funcionais de cada órgão e serviço, nomeadamente às variações diárias e sazonais dos volumes de trabalho, de modo que as dotações de pessoal e a composição das equipas se adequem àquelas exigências funcionais e a duração do trabalho semanal estabelecido neste AE.

11 — Para efeitos do número anterior, quando as exigências funcionais o justificarem, podem os horários de trabalho ser alterados por acordo da ANA, E. P., e dos sindicatos subscritores.

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Da prestação de trabalho

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalhem por turnos aplicar-se-ão as seguintes disposições especiais sobre duração e prestação de trabalho:

- a) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia só poderá haver dois períodos de trabalho desde que seja um diurno e outro nocturno;
- b) Em caso algum haverá rendição de turnos entre as 0 e as 8 horas;
- c) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de oito horas e quinze minutos consecutivas, nem menos de quatro horas;
- d) O período intercalar de descanso não será nunca inferior a oito horas;
- e) O período de sobreposição de serviço será de quinze minutos nos seguintes órgãos: CCTA de Lisboa, CCTA de Santa Maria, Torre de Faro e Torre de Lisboa;
- f) Num período de quatro semanas consecutivas o número máximo dos períodos de trabalho entre as 0 e as 8 horas não será superior a oito;
- g) Os dias de descanso semanal e complementar serão sempre consecutivos.

2 — Quando um CTA prestar trabalho extraordinário, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas sobre o termo da prestação do trabalho extraordinário.

3 — Nos casos em que houver lugar a um período de trabalho nocturno de mais de oito horas consecutivas, este será obrigatório e imediatamente seguido do período de descanso semanal, o qual, neste caso, será composto de um dia de folga, um dia de descanso complementar e um dia de descanso semanal.

4 — O período alargado de descanso não poderá em caso algum ser inferior a sessenta horas consecutivas.

5 — O disposto nos n.ºs 1 e 3 poderá ser afastado total ou parcialmente em determinado local de trabalho, por acordo com o SINCTA.

6 — Os horários de trabalho são os constantes do anexo IV a este AE, só podendo ser alterados com o acordo prévio do SINCTA.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Períodos especiais de descanso

1 — Os CTA, quando prestam serviço em regime de turnos, têm direito:

- a) Aos seguintes intervalos de descanso:

Trinta minutos por cada duas horas em posição de controlo convencional, ou por cada hora e meia em posição de controlo radar, no CCTA de Lisboa, no CCTA de Santa Maria e nas Torres de Lisboa, do Porto e de Faro;

Trinta minutos por cada três horas em posição de controlo convencional nos restantes órgãos, com excepção das Torres de Porto Santo, de Santa Maria e das Flores;

- b) A um período de repouso de duas horas consecutivas entre as 0 e as 8 horas sem perda de remuneração nem desconto no tempo de serviço, excepto nos órgãos com um CTA por turno;
- c) A uma hora para refeição sempre que o turno abranja a totalidade do respectivo período de refeição, contando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — Os períodos de descanso referidos na alínea a) do número anterior são sobreponíveis com os previstos nas alíneas b) e c) do mesmo número, quando coincidentes.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 20 dias para o mês seguinte.

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

- a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
- b) Períodos de descanso semanal.

3 — Qualquer alteração aos horários afixados só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio de oito dias, nunca inferior a três dias, sem prejuízo de o trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

4 — A elaboração de escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e nocturno.

5 — Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário serão concedidas, na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Trocas de serviço

1 — As trocas de serviço serão permitidas quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho extraordinário desde que:

- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável dos respectivos supervisores operacionais;

- b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado no âmbito das próprias trocas o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2 — Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e inversamente ultrapassar o referido número.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Só poderá ser atribuída isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que manifestem a sua concordância por escrito.

2 — O acordo dos trabalhadores previsto no número anterior é válido por um ano.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal não superior a duas horas extraordinárias por dia.

4 — A isenção não abrange em caso algum os dias de descanso semanal, complementar e feriados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário o trabalho excepcional prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Para garantia da segurança na navegação aérea.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

- a) Duas horas de trabalho extraordinário por dia, por prolongamento;
- b) Cento e sessenta horas por ano.

4 — Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

- a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos devidamente justificados, a empresa tenha obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

5 — Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da aviação civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando expressamente o solicite, por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação de trabalhador-estudante.

6 — Na prestação de trabalho extraordinário a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos CTA em iguais condições de prestação de trabalho.

7 — É legítima a recusa a prestar trabalho extraordinário por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no n.º 2.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos de controlo de tráfego aéreo, evitando o recurso ao trabalho extraordinário, e destina-se a cobrir faltas verificadas nos turnos de serviço quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com pelos menos setenta e duas horas de antecedência.

2 — Será considerada válida a comunicação feita ao supervisor ou chefe de sala em período de encerramento dos serviços administrativos competentes.

3 — Os CTA em regime de disponibilidade contam de escala diária própria, cuja estrutura consta dos horários de trabalho que integram o anexo IV a este AE.

4 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

5 — O CTA em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos sessenta minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

6 — A primeira e a segunda falta, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um CTA em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50% ou da totalidade do subsídio previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

7 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Doença comprovada por médico da empresa ou por esta indicado;
- b) Internamento em estabelecimento hospitalar;
- c) Nascimento de filho;
- d) Falecimento de familiar previsto nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>

8 — Ao CTA que, em escala de serviço, faltando, obrigue à convocação de outro CTA em disponibilidade aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7.

9 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remunera-

ção suplementar, considerando-se cobertas pelo subsídio previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

10 — Será havido como extraordinário o trabalho prestado a partir da terceira convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

11 — Os supervisores poderão ser convocados pela respectiva chefia para reuniões ou *briefings*, até ao limite de duas prestações mensais de quatro horas cada uma, no máximo, a coberto do regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

12 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo do respectivo crédito de horas não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

13 — O regime previsto na presente cláusula aplica-se a todos os órgãos de controlo de tráfego aéreo, excepto às Torres de Ponta Delgada, da Horta e das Flores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, antecedido imediatamente de um dia de descanso complementar.

2 — Para os CTA que trabalham em horário regular o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar serão o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de sete dias consecutivos.

4 — Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos pelo menos por cada ciclo de horário.

5 — Os dias de descanso previstos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso definido na alínea b) da cláusula 49.<sup>a</sup>

6 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis imediatos ao da prestação, sem prejuízo da retribuição especial prevista neste AE.

7 — Quando, por impossibilidade decorrente do serviço, o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado neste prazo, sê-lo-á noutra por acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigatoriamente no prazo máximo de 60 dias.

8 — O trabalhador tem direito a acumular o gozo dos dias compensatórios ocorridos no prazo de 60 dias a contar do dia que deu origem à primeira folga compensatória.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a

uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos o intervalo previsto no número anterior será de meia hora, ou de uma hora, no caso de o turno ter duração superior a sete horas, contando, para todos os efeitos, com o tempo de trabalho, sem que tal implique qualquer alteração nas horas de entrada e saída ao serviço, de acordo com os períodos normais de trabalho em vigor ou a estabelecer.

3 — No caso de os turnos serem compostos por um só elemento, os períodos referidos no número anterior são utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço — 12 e 15 horas;  
Jantar — 18 e 21 horas.

2 — No período de trabalho entre as 0 e as 8 horas os CTA terão direito a uma hora para refeição sem perda de remuneração nem desconto no tempo de serviço, a qual, não sendo sobreponível com o período estipulado na alínea b) do n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>, é, contudo, com os períodos previstos na alínea a) do mesmo número e cláusula.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Na ANA, E. P., observar-se-ão os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde a ANA, E. P., exerce a actividade.

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

3 — Os trabalhadores em serviço nas Região Autónomas têm ainda direito aos feriados regionais decretados pelos respectivos governos autónomos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — O trabalho prestado em feriado por CTA confere-lhes o direito ao pagamento suplementar previsto nas cláusulas 91.<sup>a</sup> e 92.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalho normal prestado em feriado por CTA a quem se aplique o regime previsto na cláusula 58.<sup>a</sup> pode não conferir direito ao pagamento suplementar previsto no número anterior, tendo o trabalhador, nesse caso, direito a um dia de descanso por cada feriado trabalhado naquelas condições, independentemente do período de tempo trabalhado, o qual será gozado no prazo limite de um ano, em data a marcar de comum acordo.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem se verificar o acordo, o dia de descanso será junto a um período de férias do ano seguinte, à escolha do CTA.

4 — Os dias de descanso referidos nos números anteriores não prejudicam o direito a férias, folgas e períodos de descanso semanal.

5 — Ao trabalho prestado em feriados por CTA nas condições previstas no n.º 5 da cláusula 58.<sup>a</sup> aplica-se o disposto nos números anteriores.

6 — O disposto nos n.ºs 2 a 5 anteriores aplica-se apenas aos CTA abrangidos pelo regime de disponibilidade que optem por esse tratamento, avisando para o efeito, por escrito, a empresa até 15 de Dezembro do ano anterior.

7 — A opção referida no número anterior aplica-se a todos os feriados trabalhados, em sequência normal de trabalho, no ano seguinte e prejudica o disposto no n.º 1 desta cláusula.

8 — O trabalho prestado em feriado por um CTA que tenha tomado a opção prevista no n.º 6 confere direito ao pagamento suplementar previsto nas cláusulas 91.<sup>a</sup> e 92.<sup>a</sup> se for efectuado em trabalho extraordinário.

9 — Nos órgãos onde existam horários com início às 22 horas, os feriados, para todos os efeitos previstos neste AE, consideram-se com início às 22 horas do dia anterior e termo às 22 horas do dia feriado.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 30 dias de férias.

2 — Durante esse período a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez no mês anterior ao início daquelas ou, na situação prevista no n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, no mês anterior ao período referido na alínea a) daquele número.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 69.<sup>a</sup>, o trabalhador que, por acordo e a solicitação da empresa, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio terá ainda direito a um subsídio de férias complementar equivalente à remuneração base mensal, calculada proporcionalmente às férias gozadas naquele período.

6 — O disposto no número anterior só se aplica a períodos de férias iguais ou superiores a 15 dias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Vencimento do direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>

2 — 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 no n.º 3.

3 — No ano de admissão os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de Dezembro, na razão de 2,5 dias por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Fixação e acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores que, no âmbito da sua actividade em associações sindicais ou comissões de trabalhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem, poderão fazê-lo no 1.º trimestre do ano civil imediato até metade daquele período.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal e desde que a acumulação se verifique no 1.º trimestre do ano.

#### Cláusula 68.ª

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a ANA, E. P., e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, devendo, nesse caso, observar-se o seguinte:

- Metade do período de férias previsto no n.º 1 da cláusula 64.ª terá de ser gozado seguidamente;
- A outra parte poderá ser gozada no máximo em dois períodos parcelares, desde que acordado entre a ANA, E. P., e o trabalhador.

3 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal e feriados que nela tiverem lugar; para os trabalhadores em regime de turnos o início será imediatamente após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 69.ª

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a ANA, E. P., e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo a ANA, E. P., fixará a época de férias.

3 — Para os CTA que trabalham por turnos será elaborada uma escala rotativa de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

4 — A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na ANA, E. P., terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala rotativa mencionada no n.º 3 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se agregado familiar o cônjuge, filhos ou qualquer outra pessoa que com ele viva em regime de economia comum.

7 — A ANA, E. P., remeterá ao Sindicato, obrigatoriamente, até 31 de Janeiro de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os CTA, sendo todas as alterações posteriormente registadas e de imediato comunicadas ao referido Sindicato.

#### Cláusula 70.ª

##### Processamento da marcação de férias

1 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorados como segue e nos termos do n.º 3 desta cláusula:

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto .....	12 por dia	12 por dia
Setembro .....	12 por dia	8 por dia
Maio e Outubro .....	4 por dia	4 por dia
Junho .....	6 por dia	8 por dia
Dezembro .....	2 por dia	8 por dia
Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Novembro .....	1 por dia	1 por dia

2 — Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- A marcação das férias será feita nos moldes deste AE, correspondendo a cada escolha a pontuação da tabela anterior;
- A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas a ordenação dos CTA com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente de pontuação. Em caso de igualdade terá direito à escolha o de menor pontuação do ano anterior;
- Os trabalhadores que ingressarem na ANA, E. P., adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal logo a seguir ao CTA que tenha pontuação imediatamente anterior;
- Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no n.º 1 da cláusula 78.ª será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

- f) Anualmente e antes de 1 de Outubro, a ANA, E. P., publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano. As escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de Novembro;
- g) Até 30 de Novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 Dezembro;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Janeiro de cada ano.

3 — A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período de gozo efectivo de férias, exceptuando os casos em que a alteração e ou interrupção do período de férias ocorra por conveniência da empresa, devendo, neste caso, ser considerada a pontuação da quinzena mais favorável para o trabalhador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações de períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a ANA, E. P., e o CTA e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da ANA, E. P., constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável ou desde que o requeira com 30 dias de antecedência, salvo casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

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

2 — No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, considerar-se-ão como não gozados os dias de período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo, em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à ANA, E. P., da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — No caso do n.º 2, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

5 — Se a situação que determina a interrupção de férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, observar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Em caso de a ANA, E. P., obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente e o triplo do respectivo subsídio.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Falta — Definição

1 — Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — No regime de turnos, a ausência ao período completo de trabalho considera-se falta.

4 — As ausências às acções de formação determinadas pela ANA, E. P., são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º ou 3.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, APCTA ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente que não seja de serviço, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;
- g) A de um dia motivado pelo nascimento de um filho;
- h) As que decorram da aplicação do regime jurídico de protecção da maternidade e paternidade;
- i) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b), c) e g) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a justificação das faltas previstas no número anterior logo que delas tenha conhecimento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.º 4, devendo a empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

6 — O regime do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 19 478 não é aplicável aos CTA que mantêm o vínculo à função pública.

7 — A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

#### Cláusula 76.ª

##### Comunicação das faltas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à ANA, E. P., com antecedência mínima de três dias.

2 — Quando os factos determinantes de faltas não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à ANA, E. P., nos três dias seguintes.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores poderá levar à injustificação das faltas.

4 — Às faltas referidas no n.º 3 da cláusula anterior não se aplica o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 77.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente na retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 75.ª, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste AE;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, nos termos do disposto na cláusula 115.ª

3 — Nos casos previstos na primeira parte da alínea f) do n.º 2 da cláusula 75.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 78.ª

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — A ANA, E. P., tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas, ou diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, se o trabalhador expressamente assim o preferir, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

2 — O trabalhador também poderá tomar a mesma opção nos termos da parte final do número anterior, nos casos previstos no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — O disposto no n.º 1 aplica-se aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de falta injustificada.

4 — As faltas injustificadas, quando ultrapassam o limite anual de três, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 5 dias seguidos ou 10 interpolados por ano ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 79.ª

##### Dispensas

1 — Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço e não acarrete trabalho extraordinário, os CTA serão dispensados durante um período de trabalho por mês, para tratar de assuntos da sua vida particular de que não possam ocupar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias de que era titular.

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

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

2 — Para os efeitos do número anterior, a empresa poderá exigir ao trabalhador, quando este se apresente para retomar o serviço, prova da data em que ocorreu o termo do impedimento.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até um ano, renovável mediante acordo.

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

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

4 — O acordo para a concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direito a férias e subsídio de Natal

1 — No ano da cessação da licença sem retribuição o trabalhador só terá direito aos dias de férias na proporção de 2,5 dias por cada mês completo de serviço que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.

2 — O critério seguido no número anterior é aplicável para o cômputo do valor do subsídio de Natal previsto na cláusula 96.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Definição

1 — Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente AE, pela prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares ou periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Para efeitos deste AE entende-se por:

- a) Remuneração mensal mínima a prevista no anexo I para cada nível salarial;
- b) Remuneração base mensal é a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração operacional a que o trabalhador tenha direito.

4 — Todos os CTA ao serviço na ANA, E. P., deverão auferir remunerações líquidas idênticas quando no desempenho efectivo das mesmas funções, quer sejam ou não agentes do Estado.

5 — A tabela salarial será a constante do anexo I a a este AE.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será sempre paga por inteiro no decurso do mês a que respeita, por numérico, por cheque ou transferência bancária.

2 — A remuneração do trabalho extraordinário, nocturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorram.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que *RM* é o valor da remuneração mensal mínima e *N* é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> efectuado no âmbito deste AE será pago do seguinte modo:

- Quando prestado em trabalho normal, é remunerado pelo subsídio de turno de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>;
- Quando prestado em trabalho extraordinário, é remunerado com o acréscimo de 50% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho extraordinário

A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 25% do valor hora da remuneração mensal mínima e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50%.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado

O trabalho prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será retribuído nos termos seguintes:

- A primeira hora será acrescida de 100% sobre o valor hora da remuneração mensal mínima;
- A segunda hora e seguintes serão acrescidas de 125% sobre o valor hora da remuneração mensal mínima.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar que coincida com feriado

Nos casos em que o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar coincida com feriado será pago pelo critério estabelecido na cláusula anterior, mas o total de horas será calculado em dobro.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Remuneração operacional

1 — A remuneração operacional prevista nesta cláusula para os CTA destina-se a compensar proporcionalmente ao órgão em que aqueles prestam serviço, a responsabilidade e o desgaste devidos aos diferentes tráfegos assistidos e resulta simultaneamente dos seguintes factores:

- Risco de incidente ou acidente e responsabilidade instantânea;
- A qualificação de que o CTA é detentor.

2 — Para cálculo da remuneração operacional devida a cada CTA é considerada uma tabela de pontuação constituída de acordo com o disposto na cláusula 99.<sup>a</sup>

3 — O valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no número anterior é de 0,56% do nível 7 da tabela salarial.

4 — Os CTA transferidos de órgão por iniciativa da empresa mantêm o direito à remuneração operacional que usufruíam no órgão de origem enquanto a qualificação for válida.

5 — Os CTA colocados noutra órgão por interesse próprio perdem o direito à remuneração operacional que usufruíam no órgão de origem a partir da data da colocação.

6 — Os CTA transferidos de órgão ao abrigo da cláusula 112.<sup>a</sup> mantêm o direito à remuneração operacional que usufruíam no órgão de origem durante os períodos mínimos fixados no órgão de destino para a obtenção da respectiva qualificação.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de turnos terão direito a um subsídio mensal nos seguintes termos:

- Horários de amplitude superior a dezasseis horas:

21% da remuneração mensal mínima, quando a média de horas nocturnas for igual ou superior a quarenta horas;

16% da remuneração mensal mínima, quando a média das horas nocturnas for inferior a quarenta horas.

- Horários de amplitude igual a dezasseis horas:

15% da remuneração mensal mínima;

c) Horários de amplitude inferior a dezasseis horas:

8% da remuneração mensal mínima.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os CTA que prestam serviço em Santa Maria têm ainda direito a um subsídio no valor equivalente a 8,8% da respectiva remuneração operacional.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores absorvem a remuneração por trabalho normal nocturno e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 7 da tabela salarial.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insularidade

1 — O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos CTA em serviço nas Regiões Autónomas, no valor igual a 9366\$ mensais, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal.

2 — O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida das diuturnidades a que eventualmente tenham direito.

3 — No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4 — O subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro, salvo no caso de cessação do contrato em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5 — No caso de falecimento do trabalhador o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na remuneração base mensal que tiver na data do falecimento.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Refeições e subsídio de refeição

1 — A ANA, E. P., manterá em funcionamento sem deterioração da respectiva qualidade e sem carácter lucrativo serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao serviço, por valor nunca superior ao fixado no n.º 4 desta cláusula.

2 — A refeição será constituída por pão, sopa, um prato de peixe ou carne ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida.

3 — Os refeitórios poderão ser geridos por cooperativas ou outra forma de associação dos trabalhadores interessados, sendo o seu fornecimento e qualidade dos produtos e das refeições controlados pela empresa e pelos órgãos que os estatutos daquela prevejam.

4 — A ANA, E. P., fornecerá aos CTA um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês de montante igual a 0,337% ou 0,424% do nível 7 da tabela salarial, conforme haja ou não refeitório da empresa no local de trabalho, nos termos do regulamento em vigor.

5 — Os trabalhadores cujo turno abarca dois períodos de refeição terão direito nesse período apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

6 — É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no n.º 4, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a sessenta minutos e abranja, ainda que parcialmente, o período da hora habitual de refeição.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efectuado em feriado.

8 — Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho extraordinário por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a sessenta minutos contados desde o termo do referido horário e abranja, ainda que parcialmente, os períodos referidos na cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Todos os CTA ao serviço da ANA, E. P., têm direito a uma diuturnidade no valor de 1,646% do nível 7 da tabela salarial, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Cálculo da remuneração operacional

1 — A remuneração operacional prevista na cláusula 93.<sup>a</sup> é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = R + Q$$

representando:

- P — a pontuação final atribuída a cada CTA;
- R — a responsabilidade instantânea e o risco de incidente ou acidente num dado órgão ATC;
- Q — a qualificação de que o CTA é detentor nos termos da cláusula 127.<sup>a</sup>

2 — A responsabilidade instantânea e o risco de incidente ou acidente (R) nos vários órgãos ATC correspondem às pontuações constantes do anexo III a este AE.

3 — A pontuação atribuída à qualificação (Q) de cada CTA é a seguinte:

Controlo de aeródromo (AD) — 34 pontos;  
Controlo de aproximação (APP) — 54 pontos;  
Controlo regional (REG) — 54 pontos;  
Controlo radar (APP ou REG) — 100 pontos.

4 — As pontuações atribuídas ao factor Q produzem efeitos a partir da data do averbamento da qualificação na licença individual.

5 — As pontuações referidas no n.º 2 serão anualmente revistas, atenta a eventual alteração do volume e ou da complexidade do tráfego assistido por cada órgão ATS.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

Os CTA sujeitos ao regime previsto na cláusula 58.<sup>a</sup> têm direito a um subsídio de disponibilidade mensal no valor equivalente a 11,03% do nível 7 da tabela salarial.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2 — Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Natureza das deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e longa duração e deslocações ao estrangeiro.

3 — Consideram-se deslocações de curta duração as que permitem aos trabalhadores regressarem no próprio dia ao local habitual de trabalho.

4 — Presume-se que permitem o regresso nos termos referidos no número anterior as deslocações que consistem num percurso de raio igual ou inferior a 100 km.

5 — Consideram-se de longa duração as deslocações que consistem em percurso superior a 100 km, desde que se não verifique o regresso no próprio dia, ou ainda aquelas em que, embora inferiores, o regresso do trabalhador se mostrar impossível no próprio dia ou comprovadamente desaconselhável, atendendo ao transporte e demais condições das mesmas.

6 — A deslocação só poderá ter início após o período de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador.

7 — Todos os transportes em serviço são por conta da ANA, E. P.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Transportes em deslocações

1 — A ANA, E. P., definirá o meio de transporte, podendo acordar com o trabalhador a utilização de viatura própria.

2 — Quando o trabalhador utilizar os transportes públicos, a empresa pagará todas as despesas, incluindo as realizadas no local da deslocação desde que comprovadamente relacionadas com o objectivo desta.

3 — As despesas de transporte serão suportadas nas condições seguintes:

- a) Na viagem de avião será utilizada a classe turística;
- b) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe.

4 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas como abono as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

5 — Compete à empresa proceder directamente à reserva e aquisição das passagens.

6 — O tempo de transporte em deslocação não confere direito a qualquer tipo de remuneração.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Deslocações de curta duração

1 — O trabalhador em regime de deslocação de curta duração tem direito ao pagamento de despesas de alimentação se ficar impossibilitado de as tomar nas condições em que normalmente o faz, no valor do subsídio respectivo acrescido de 100% por refeição.

2 — Para efeitos do número anterior receberá o pagamento pelas seguintes refeições:

- a) Almoço, se partir antes das 13 horas e 30 minutos ou chegar depois das 13 horas e 30 minutos;
- b) Jantar, se partir antes das 20 horas ou chegar depois das 20 horas.

### Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### Deslocações de longa duração

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação de longa duração têm direito ao pagamento de despesas com:

- a) O alojamento em condições de comodidade e conforto;
- b) Lavagem de roupa quando a deslocação tiver duração superior a cinco dias consecutivos mediante comprovação das despesas efectuadas.

2 — Independentemente das alíneas do número anterior, têm ainda direito ao pagamento de uma ajuda de custo diária nos termos do regulamento em vigor.

3 — Nos casos em que por qualquer motivo de força maior devidamente comprovado, o trabalhador deva permanecer no local de partida onde se encontre deslocado por período superior a seis horas, terá direito a uma ajuda de custo correspondente a meio dia ou a um dia inteiro de trabalho, conforme tenha de permanecer, respectivamente, até doze horas ou um período superior a este.

4 — Os trabalhadores sujeitos a deslocações de longa duração, sendo esta igual ou superior a 30 dias, terão direito a pagamento de uma viagem ao local da sua residência habitual com o objectivo de gozarem um período de descanso semanal, desde que não tenham sido acompanhados pela sua família.

5 — Sempre que durante as deslocações de longa duração ocorra o dia de Natal os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das passagens para passarem aquele dia no local habitual.

6 — Se por vontade do trabalhador ou por necessidade de serviço não houver possibilidade de deslocar o trabalhador conforme o referido no número anterior, a empresa obriga-se a fornecer passagem de ida e volta para o cônjuge, desde que tal não implique aumento de encargos ou quaisquer responsabilidades para a empresa.

7 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas como abonos as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula, bem como ao quantitativo previsível da ajuda de custo.

8 — Compete à empresa proceder directamente à reserva do respectivo alojamento.

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

10 — Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a sete dias um período de descanso de um dia no termo da deslocação, a gozar nos três dias úteis imediatos ou noutra data por acordo entre o trabalhador e a empresa.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação ao estrangeiro poderão optar por um regime de uma ajuda de custo diária de valor igual ao máximo legalmente estabelecido para os funcionários do Estado ou pelo regime referido na cláusula anterior acrescido de uma ajuda de custo diária de 50% do valor fixado na primeira parte deste número.

2 — Na primeira hipótese referida no número anterior, a importância da ajuda de custo será actualizada pelo conselho de gerência, ponderadas as alterações que forem fixadas para as ajudas de custo da função pública.

3 — Os trabalhadores em deslocação ao estrangeiro terão ainda direito ao pagamento das despesas que comprovadamente tenham sido feitas por exigência da deslocação, designadamente as referentes à preparação da viagem (passaportes, vistos, vacinas, etc.), bem como as que surjam durante a deslocação e relacionadas com esta, nomeadamente telefonemas, taxas de portagem e de aeroportos e transportes.

4 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas como abonos as importâncias relativas às despesas previstas, bem como ao quantitativo previsível da ajuda de custo.

5 — O disposto nos n.ºs 7, 9 e 10 da cláusula anterior aplica-se aos trabalhadores no regime da deslocação ao estrangeiro.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Deslocações especiais

1 — Quando as deslocações em serviço forem feitas a convite de qualquer entidade com todas ou parte das despesas por conta desta, poderá haver lugar ao estabelecimento, pelo conselho de gerência, de uma ajuda de custo diária adequada às circunstâncias de cada caso, mas sempre inferior aos valores previstos neste AE.

2 — Tratando-se de deslocações destinadas a possibilitar a frequência de cursos ou meras actividades de formação promovidas pela empresa, deverá o valor de ajuda de custo ser previamente estabelecido considerando, designadamente, as facilidades que casuisticamente venham a ser obtidas.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Cobertura de riscos durante as deslocações

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

2 — Se o trabalhador for acometido de doença que aconselhe o seu regresso, prescrito pelo médico ou por falta comprovada de assistência ao local de deslocação, tem a faculdade de o fazer com direito ao pagamento das respectivas passagens, devendo a empresa exigir as respectivas provas e, bem assim, proceder às diligências que se mostrem necessárias ao mesmo fim.

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

4 — Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação, a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local de residência habitual.

5 — Para aplicação do disposto no número anterior o trabalhador deve designar o possível beneficiário.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Transporte em casos especiais

1 — Havendo falecimento ou doença grave do cônjuge, filho ou pais, o trabalhador deslocado em serviço tem direito a uma passagem de ida e volta que, por qualquer daqueles motivos, venha a carecer de utilizar.

2 — Aos CTA que prestem serviço nas Regiões Autónomas e que por doença grave tenham de ser assistidos clinicamente no continente, a empresa adiantará as importâncias relativas ao seu transporte, bem como o do seu acompanhante se houver necessidade imperiosa dele, cujo pagamento deve ser efectuado pela instituição de previdência social respectiva.

3 — A concessão dos direitos estabelecidos nesta cláusula depende da prova feita pelo trabalhador, podendo a empresa proceder às diligências que reputar necessárias nos termos regulamentares.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Alojamento

O regime de distribuição e utilização dos alojamentos da ANA, E.P., consta de regulamento próprio.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao CTA, ou se resultar de mudança total ou parcial do órgão onde aquele presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato,

tem direito à indemnização de rescisão com justa causa, nos termos legais aplicáveis, se a empresa não provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o CTA.

3 — A empresa deve comunicar a transferência logo que possível e, em qualquer caso, sempre com uma antecedência mínima de quatro meses.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e da respectiva bagagem.

5 — Não se consideram transferências:

- a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
- b) As deslocações em serviço.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Os CTA poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Os pedidos de transferência deverão ser dirigidos ao DTA, deles constando o nome, órgão ATS onde está colocado, data da colocação no mesmo e órgão para onde pretende ser transferido.

3 — Os pedidos de transferência existentes à data da entrada em vigor deste AE são os constantes da lista que constitui o anexo V.

4 — Os futuros pedidos de transferência serão acrescentados à lista referida no número anterior, respeitando os seguintes critérios de ordenação:

- a) Data do pedido de transferência, considerando-se a mesma data para pedidos distanciados de menos de oito dias;
- b) Tempo de serviço no órgão como CTA, considerando-se que ele é o mesmo para datas de apresentação distanciadas de menos de oito dias;
- c) Antiguidade como CTA nos termos definidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 155.<sup>a</sup>

5 — Não são autorizadas trocas de posição entre os CTA ordenados na lista, sendo, porém, permitida a alteração do órgão de destino pretendido, desde que este tenha sido indicado há mais de três anos.

6 — Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de vaga(s) em qualquer órgão ATS, a DTA notificará o CTA que figurar em primeiro lugar na lista, independentemente do órgão de destino por ele solicitado, devendo aquele decidir, no prazo máximo de oito dias, pela aceitação ou não da vaga que lhe é proposta.

6.1 — Em caso afirmativo, a transferência concretizar-se-á em data a acordar ou, na falta de acordo, num prazo não inferior a três nem superior a quatro meses, contados desde a data da notificação;

6.2 — No caso de o CTA colocado em primeiro lugar não aceitar a vaga proposta no prazo referido no n.º 6, será o mesmo retirado da lista ou nela permanecerá no lugar que ocupava, conforme o órgão de destino proposto coincida ou não com o órgão para o qual solicitara a transferência.

7 — Nos casos em que a transferência possa originar redução da dotação mínima estabelecida para o órgão, aquela só se concretizará depois de garantida a substituição do CTA a transferir.

8 — A verificar-se a inviabilidade de substituição do CTA a transferir, admitir-se-á a notificação ao CTA que o segue na lista, salvaguardado, contudo, o direito de colocação futura nesse órgão do CTA então preterido.

9 — Após a resposta do candidato colocado em primeiro lugar e se tal se revelar necessário, serão notificados, um a um, os CTA que o seguem na lista, até ao total preenchimento das vagas, de acordo com o procedimento estabelecido nos números anteriores.

10 — Exclusivamente para o efeito constante da presente cláusula, considera-se a Torre de Lisboa (AD) como um órgão autónomo, independente do ACC (APP/REG).

11 — Manter-se-ão na lista de ordenamento no lugar que ocupavam, mesmo depois de concretizada uma transferência ao abrigo do disposto nesta cláusula, os seguintes CTA:

- a) Colocados nas Torres de Porto Santo e das Flores;
- b) Transferidos para a Torre de Lisboa, se essa transferência ocorrer antes da mudança do Centro de Controlo Oceânico de Santa Maria para Lisboa;
- c) Transferidos com o Centro de Controlo Oceânico de Santa Maria para Lisboa.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Sempre que a empresa esteja obrigada ao pagamento do transporte nos termos deste AE ou da lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de viagem no valor constante da apólice em vigor, o qual nunca será inferior a 6000 contos, que cobrirá o risco de viagem em caso de transferência ou deslocação em serviço.

### CAPÍTULO VII

#### Indemnizações

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — O despedimento ilícito promovido pela ANA, E. P., a rescisão com justa causa por iniciativa do CTA

ou a cessação do contrato de trabalho ao abrigo do disposto no capítulo V do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, calculada nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 155.<sup>a</sup>

2 — O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança social

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Regime geral

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os CTA ficam abrangidos pelo seguinte regime de segurança social:

- a) Os oriundos da função pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
- b) Os não oriundos da função pública ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Regime complementar de segurança social

Aplicam-se aos CTA os regimes complementares de segurança social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Inscrição na OSMOP

1 — A empresa procurará garantir a todos os CTA o direito de inscrição na Obra Social do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data da entrada em vigor deste AE.

2 — A ANA, E. P., assumirá os encargos devidos à Obra Social em função das capitações estabelecidas.

3 — Os benefícios concedidos pela OSMOP não são cumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao CTA que seja beneficiário daquela Obra Social.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A ANA, E. P., fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro aos trabalhadores acidentados

ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — Para efeitos de cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-á sempre como tal o que decorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Formação

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Formação — Princípios gerais

1 — A ANA, E. P., incrementará a formação permanente dos CTA ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral e a actualização constante dos seus conhecimentos e experiência.

2 — Até 31 de Outubro de cada ano, a ANA, E. P., apresentará ao SINCTA a programação de cursos para CTA a concretizar no ano seguinte.

3 — Os CTA que trabalhem fora da localidade onde se efectuam as acções de formação têm todos os direitos e deveres inerentes à situação de trabalhadores deslocados em serviço.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Formação — Definições

Para efeitos deste AE considera-se:

- a) Verificação — avaliação prática efectuada durante a prestação real do controlo com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação;
- b) Refrescamento — acção ou acções teóricas e ou práticas com a finalidade de manter de forma actualizada um adequado nível de conhecimentos;
- c) Reciclagem — acção ou acções teóricas e ou práticas com a finalidade de readquirir um adequado nível de conhecimentos;
- d) Treino operacional — prática de controlo real de tráfego aéreo realizada por um candidato à obtenção ou revalidação de qualquer das qualificações previstas no anexo I da ICAO, sob orientação e vigilância de um CTA monitor de instrução.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Verificações

1 — As verificações têm como objectivo avaliar a proficiência técnica dos CTA e detectar necessidades de formação específica, reciclagens ou refrescamentos.

2 — No quadro da regulamentação geral a emitir pela DGAC, a ANA, E. P., e o SINCTA definirão, por acordo, os aspectos com interesse na aplicação prática das verificações, nomeadamente os relativos às con-

sequências da avaliação resultante das verificações, nomeação de verificadores ou eventual constituição de júris de avaliação.

3 — A realização de verificações num determinado órgão dependerá da satisfação das seguintes condições:

- a) Celebração do acordo referido no número anterior;
- b) Existência de manuais de órgão, disponíveis para todos os CTA;
- c) Concretização prévia de acções de refrescamento aos CTA a verificar.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Investigação técnica de acidentes e incidentes de tráfego aéreo

1 — Sem prejuízo da competência da Direcção-Geral da Aviação Civil e das normas e procedimentos em vigor, sempre que ocorra um incidente de tráfego aéreo em que se verifique perda de separação ou erro de procedimento que origine situação de risco, proceder-se-á à investigação técnica do mesmo.

2 — O CTA envolvido num incidente de tráfego aéreo nas condições referidas no número anterior será, obrigatoriamente e logo que possível, afastado da operação sem perda de retribuição.

3 — Da investigação serão tiradas conclusões preliminares no prazo de cinco dias úteis, pronunciando-se sobre as causas do incidente e indiciariamente sobre o grau de responsabilidade do CTA envolvido.

4 — Se das conclusões preliminares resultarem indícios de responsabilidade do CTA, será mantido o afastamento da operação até à conclusão do relatório final.

5 — O afastamento da operação cessará no caso de as conclusões preliminares indicarem ausência de responsabilidade no incidente não podendo em caso algum ultrapassar 30 dias.

6 — O CTA poderá acompanhar pessoalmente o processo de investigação e será informado das conclusões preliminares, podendo apresentar contradita fundamentada, que será apreciada no relatório final.

7 — O processo de investigação técnica de incidentes de tráfego aéreo não tem carácter disciplinar.

8 — Em caso de acidente de tráfego aéreo, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 2 e 7 desta cláusula.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Voos de familiarização

Com vista ao aperfeiçoamento profissional os CTA realizarão voos de familiarização nos termos em vigor.

CAPÍTULO X  
Carreira de CTA

Cláusula 124.<sup>a</sup>

Ingresso

1 — O ingresso na carreira de CTA depende do preenchimento sucessivo e cumulativo das seguintes condições:

- a) Seleção de acordo com a regulamentação em vigor na ANA, E. P., aprovada em 7 de Dezembro de 1989;
- b) Frequência com aproveitamento dos cursos ATC 2, ATC 3 e ATC 4, seguida da obtenção de uma qualificação, no prazo máximo de seis meses após o início do respectivo treino operacional;
- c) Obtenção da licença portuguesa de CTA com averbamento de, pelo menos, uma qualificação.

2 — O ingresso na carreira de CTA faz-se pela fase E.

3 — O ingresso na carreira de CTA conta-se, para todos os candidatos que frequentem o mesmo curso básico e que reúnam as condições previstas no n.º 1 desta cláusula, a partir da mesma data.

Cláusula 125.<sup>a</sup>

Antiguidade e escalonamento na categoria

1 — A antiguidade na categoria de CTA conta-se desde a data de ingresso nesta, sendo a posição relativa entre os CTA a que consta da lista de escalonamento que constitui anexo VI a este AE.

2 — Para os CTA que venham a ingressar na carreira após a entrada em vigor deste AE e cuja antiguidade seja a mesma, a posição relativa será determinada pelos seguintes factores sucessivamente considerados:

- a) Média das classificações obtidas nos cursos ATC 2, ATC 3 e ATC 4;
- b) Maior antiguidade na empresa;
- c) Maior idade.

3 — Quando, por motivos culposos da empresa, um candidato se atrase no ingresso na carreira, a sua antiguidade será a dos restantes candidatos no mesmo curso de formação que possibilitou aquele ingresso.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

Progressão na carreira

1 — A carreira de CTA compreende uma progressão profissional e uma progressão técnica.

2 — A empresa obriga-se a facultar aos CTA a formação necessária ao cabal desempenho das suas funções e à sua eventual evolução na carreira.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

Progressão técnica

1 — Por progressão técnica entende-se a obtenção de qualquer das qualificações de controlo de tráfego aéreo estabelecidas pela entidade aeronáutica competente.

2 — A obtenção de qualquer das qualificações efectua-se mediante a realização com aproveitamento dos cursos e provas teórico-práticas adequadas para o efeito.

3 — A progressão técnica integra as seguintes qualificações:

- a) De controlo de aeródromo (AD);
- b):
  - De controlo de aproximação (APP);
  - De controlo regional (REG);
- c):
  - De controlo de aproximação radar (APP/R);
  - De controlo regional radar (REG/R).

4 — Os cursos e provas referidos no n.º 2 desta cláusula bem como as acções de formação previstas na cláusula 120.<sup>a</sup> serão dados por CTA instrutores e CTA monitores.

5 — Qualquer que seja o nível funcional do CTA a empresa permitirá a manutenção das qualificações de que este é detentor, nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 50.<sup>a</sup>

Cláusula 128.<sup>a</sup>

Efeitos das qualificações

1 — Os efeitos decorrentes das qualificações dependem do seu averbamento na licença individual e reportam-se à data daquele.

2 — Para efeitos do número anterior a empresa comunicará à entidade licenciadora, no prazo de oito dias, todos os elementos necessários.

3 — Quando a empresa se atrase na comunicação à entidade licenciadora, os efeitos remuneratórios decorrentes da nova situação retroagem ao termo do prazo previsto no número anterior.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

Condições para a progressão técnica

1 — A progressão técnica depende das qualificações exigíveis ao cumprimento das atribuições do órgão onde o CTA esteja ou deva ser colocado.

2 — Aos CTA, REG ou APP que exerçam funções num órgão onde exista qualificação radar, será proporcionada a obtenção desta qualificação no mais breve prazo possível e, em princípio, não superior a 18 meses.

3 — Aos CTA AD que exerçam funções num órgão onde exista qualificação APP/REG será proporcionada a obtenção desta qualificação no mais breve prazo possível e, em princípio, não superior a 18 meses.

4 — Aos CTA AD que exerçam funções num órgão onde não exista qualificação APP/REG será proporcionada a frequência de um curso APP no mais breve prazo possível.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Nomeação para a progressão técnica

1 — As nomeações para cada progressão técnica far-se-ão desde que estejam satisfeitas as condições exigidas para o efeito, atenta a lista de escalonamento.

2 — Os CTA poderão renunciar voluntariamente por uma só vez a cada progressão técnica.

3 — No caso do número anterior o CTA permanecerá na situação em que se encontrava, não podendo, antes que sejam decorridos 12 meses desde a data da renúncia, ser nomeado para a progressão técnica a que havia renunciado.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Impedimentos à progressão técnica

1 — Consideram-se impedimentos temporários à progressão técnica:

- a) Razões médicas fundamentadas;
- b) Falta de aproveitamento em qualquer qualificação, excepto AD;
- c) Impedimento decorrente de motivos imputáveis à empresa.

2 — Consideram-se impedimentos permanentes à progressão técnica:

- a) Inaptidão médica permanente ou limite de idade;
- b) Falta de aproveitamento pela segunda vez na mesma qualificação de APP, REG ou RAD;
- c) Falta de aproveitamento na qualificação de AD.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Efeitos dos impedimentos à progressão técnica

1 — Quando um CTA for impedido de realizar qualquer progressão técnica por razões médicas fundamentadas, frequentará o primeiro curso após a cessação desse impedimento.

2 — Na falta de aproveitamento em qualquer progressão técnica antecedente o CTA deverá obter a qualificação correspondente no período máximo de um ano.

3 — Caso o impedimento decorra de motivos imputáveis à empresa e o CTA obtenha aproveitamento na progressão técnica seguinte para que seja nomeado, a retribuição e demais direitos correspondentes à qualificação obtida retroagem à data em que a progressão técnica se teria realizado sem a verificação do referido impedimento.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Recolocações e reclassificações por inaptidão técnica

1 — Um CTA poderá ser colocado definitivamente noutra local de trabalho, mantendo a mesma categoria profissional em qualquer dos seguintes casos:

- a) Não tenha obtido aproveitamento pela segunda vez na mesma progressão técnica e a sua qualificação não seja suficiente para o cumprimento integral das atribuições do local de trabalho em que está colocado;
- b) Tenha sido classificado como não apto pela terceira vez consecutiva numa verificação e não mantenha ou readquirir uma outra qualificação de nível inferior desde que a mesma seja exigível ao cumprimento das atribuições do local de trabalho em que está colocado.

2 — Um CTA será reclassificado, perdendo a respectiva categoria profissional, em qualquer dos seguintes casos:

- a) Tenha sido classificado como não apto pela terceira vez consecutiva numa verificação de qualificação AD;
- b) Recuse a colocação nos termos das alíneas a) e b) do número anterior.

3 — A reclassificação a que se refere o número anterior será feita, tanto quanto possível, para funções no âmbito dos serviços de tráfego aéreo.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Progressão profissional

1 — A carreira de CTA desenvolve-se por fases e graus, independentemente da progressão técnica.

2 — As fases mencionadas no número anterior são as seguintes:

- CTA A 1;
- CTA A;
- CTA B;
- CTA C;
- CTA D;
- CTA E.

3 — Os graus referidos no n.º 1 correspondem às funções de chefia, assessoria e instrução de controlo de tráfego aéreo a seguir indicadas:

- Grau 5 — chefia V;
- Grau 4 — chefia IV;
- Grau 3 — chefia III;
- Grau 2 — chefia II:

- Supervisor de sistemas;
- Chefe de sala;
- Assessor I;
- Instrutor;

Grau 1 — chefia I:

- Supervisor operacional;
- Assessor II;
- Monitor.

4 — As funções de assessor I serão em regra preenchidas por CTA que coordenem actividades de outros assessores.

5 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão técnica do CTA nomeado.

6 — Todas as chefias dos serviços de tráfego aéreo ou de formação ATS deverão ser enquadradas nos graus referidos no n.º 3.

#### Cláusula 135.ª

##### Acesso às fases

1 — O acesso às fases previstas no n.º 2 da cláusula anterior processa-se nos seguintes termos:

- a) Têm acesso a CTA D os CTA E com um ano de permanência nesta fase;
- b) Têm acesso a CTA C os CTA D com um ano de permanência nesta fase;
- c) Têm acesso a CTA B os CTA C com dois anos de permanência nesta fase;
- d) Têm acesso a CTA A os CTA B com três anos de permanência nesta fase;
- e) Têm acesso a CTA A 1 os CTA A com quatro anos de permanência nesta fase.

2 — As mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 140.ª

#### Cláusula 136.ª

##### Acesso aos graus

Sem prejuízo do disposto no n.º 10 da cláusula 137.ª, a nomeação para as funções previstas no n.º 3 da cláusula 134.ª é da competência do responsável pelo enquadramento orgânico das mesmas, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional;
- b) Cumprimento integral do disposto na cláusula 140.ª;
- c) Escolha de entre os CTA que se candidatem de acordo com o disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 137.ª

##### Crítérios de escolha para graus

1 — Sempre que existam vagas para as funções a que se refere a cláusula anterior, podem-se candidatar CTA que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Para instrutor: ser monitor;
- b) Para assessor I: ser assessor II;
- c) Para supervisor de sistemas: ser supervisor operacional;
- d) Para assessor II, monitor, chefe de sala ou supervisor operacional: estar nas fases A 1 ou A.

2 — Se não houver candidatos que satisfaçam os requisitos previstos nas alíneas a) a c) do número anterior, podem-se candidatar os CTA que estejam nas fases A 1 ou A.

3 — Se não houver candidatos que satisfaçam os requisitos previstos na alínea d) do n.º 1, podem-se candidatar CTA da fase B.

4 — A proposta para as funções referidas no n.º 1 será feita por um colégio constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte, o qual deverá ponderar, nomeadamente, os seguintes factores:

- a) Para supervisor de sistemas, chefe de sala ou supervisor operacional: capacidade de chefia, desempenho de outras funções (actuais ou passadas), assiduidade;
- b) Para instrutor ou monitor: capacidade de explanação, vocação pedagógica, desempenho de outras funções (actuais ou passadas), assiduidade;
- c) Para assessor: capacidade de trabalhar em equipa, espírito de organização, desempenho de outras funções (actuais ou passadas), assiduidade.

5 — O colégio rejeitará as candidaturas que não satisfaçam as seguintes condições:

- a) Para as funções de supervisor de sistemas: a detenção, há pelo menos seis anos ininterruptos, da qualificação máxima do órgão;
- b) Para as funções de chefe de sala: a detenção, há pelo menos três anos ininterruptos, da qualificação máxima do órgão;
- c) Para as funções de supervisor operacional ou monitor: a detenção, há pelo menos três anos ininterruptos, da qualificação no órgão da área de especialização;
- d) Para as funções de assessor II: a detenção de qualificação adequada às funções a desempenhar.

6 — O colégio rejeitará igualmente os candidatos que tenham frequentado sem aproveitamento curso de formação específica para as funções a desempenhar.

7 — Os CTA que não tenham frequentado curso de formação específica para as funções a desempenhar e sejam nomeados, deverão frequentá-lo logo que possível, sendo desnomeados caso não tenham aproveitamento no mesmo.

8 — Feita a apreciação das candidaturas pelo colégio, as nomeações serão feitas de acordo com as seguintes normas:

- a) Se o colégio escolher por unanimidade um único candidato, será esse a preencher a vaga;
- b) Se o colégio considerar por unanimidade existirem vários candidatos em igualdade de circunstâncias, será o mais antigo na lista de escalonamento de entre esses a preencher a vaga;
- c) Se o colégio não escolher por unanimidade nenhum dos candidatos, será o mais antigo de entre os votados por um mínimo de dois terços do colégio a preencher a vaga;
- d) Se nenhum dos candidatos reunir os votos de pelo menos dois terços do colégio, nenhum será nomeado, aplicando-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

9 — As funções de supervisor de sistemas existem apenas no ACC de Lisboa e as de chefe de sala apenas no ACC de Santa Maria.

10 — O preenchimento das vagas para as funções de chefia (I a V) é da exclusiva responsabilidade do Conselho de Gerência.

11 — Para as funções de assessor II, instrutor e monitor a nomeação considera-se feita a título experimental nos primeiros seis meses, durante os quais o CTA pode voltar às funções desempenhadas anteriormente, por iniciativa de qualquer das partes.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Constituição do colégio

1 — O colégio a que se refere a cláusula anterior será constituído da seguinte forma:

- a) Para supervisor de sistemas: os supervisores de sistema e o chefe do órgão respectivo;
- b) Para chefe de sala: os chefes de sala e o chefe do órgão respectivo;
- c) Para supervisor operacional: os supervisores operacionais do órgão e o chefe do mesmo;
- d) Para assessor I: os assessores I e o chefe do departamento onde existe a vaga a preencher;
- e) Para assessor II: os assessores II e o chefe do departamento onde existe a vaga a preencher;
- f) Para instrutor: os instrutores e o chefe do departamento de formação dos STA;
- g) Para monitor: os monitores do órgão e o chefe do mesmo.

2 — A participação nas reuniões do colégio constitui para os seus elementos um dever, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — O colégio funcionará desde que estejam presentes mais de metade dos seus elementos.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções nos graus

1 — O desempenho das funções previstas n.º 3 da cláusula 134.<sup>a</sup> pode cessar:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por decisão unilateral do CTA, mediante pré-aviso escrito de seis meses;
- c) A todo o tempo, por decisão unilateral da empresa, comunicada por escrito e fundada em comprovada inadequação para a função;
- d) No caso previsto no n.º 7 da cláusula 137.<sup>a</sup>

2 — O prazo de pré-aviso previsto na alínea b) do n.º 1 pode ser reduzido por acordo com a ANA, E. P.

3 — No caso da alínea c) do n.º 1, o CTA pode recorrer para um júri constituído pelo DREH, pelo DGNAV e por um elemento nomeado pelo trabalhador.

4 — O recurso previsto no número anterior terá de ser apresentado no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da comunicação escrita da empresa, devendo o júri decidir nos 60 dias seguintes.

5 — A cessação das funções previstas no n.º 3 da cláusula 134.<sup>a</sup>, por qualquer das razões mencionadas no n.º 1, determina o regresso do CTA às funções operacionais próprias da sua progressão técnica, para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

6 — A ANA, E. P., apreciará anualmente, através das respectivas chefias hierárquicas, o desempenho profissional dos CTA com funções de graus, aplicando-se o disposto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula caso se conclua, comprovadamente, pela inadequação para a função.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Impedimentos à progressão profissional

1 — A empresa poderá considerar impedimento à nomeação para os graus ou opor-se à mudança de fase se existir uma apreciação negativa do aproveitamento profissional do CTA há menos de dois anos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os factores que possam influenciar a decisão da empresa serão comunicados ao CTA logo que ocorram para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de cinco dias úteis.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 qualifica-se como apreciação negativa do aproveitamento profissional a ocorrência de qualquer uma das seguintes situações:

- a) Falta de aproveitamento numa progressão técnica;
- b) Classificação de não apto nas acções de verificação nos termos estabelecidos;
- c) Falta de aproveitamento na acção de formação a que alude a alínea b) da cláusula 120.<sup>a</sup>;
- d) Falta de aproveitamento em curso de formação específica adequado à progressão ou acesso.

4 — Para efeito de passagem à fase A 1, qualifica-se ainda como apreciação negativa do aproveitamento profissional a comprovada falta de proficiência profissional verificada nos últimos quatro anos.

5 — A apreciação negativa do aproveitamento profissional manter-se-á até que o CTA readquira o exercício dos privilégios de uma qualificação.

6 — No caso previsto no n.º 1 desta cláusula o trabalhador poderá recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por três CTA, sendo um designado pelo recorrente, outro pela empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

7 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

## CAPÍTULO XI

### Organizações representativas de CTA

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — A ANA, E. P., concederá um crédito de tempo mensal aos CTA que se encontrem no desempenho de funções sindicais nos seguintes termos:

- a) Oito horas para os delegados sindicais;
- b) Quatro dias para os membros da direcção do SINCTA.

2 — O Sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma nos termos da alínea b) do número anterior.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Membros da APCTA

A direcção da Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo poderá distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de dez horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Desconto de quotizações

1 — A ANA, E. P., descontará na retribuição dos CTA sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao SINCTA nos termos dos números seguintes.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual e enviada ao SINCTA e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

## CAPÍTULO XII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Protecção na gravidez e maternidade

1 — As trabalhadoras, quando grávidas de três ou mais meses, desde que o solicitem com um mês de antecedência, não serão incluídas nos períodos de trabalho nocturno.

2 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente para a retribuição, licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo, os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente antes ou depois daquele.

4 — A título excepcional, em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

5 — Em caso de hospitalização da mãe ou da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento, a pedido daquela, e retomada a partir de então até final do período.

6 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 10 e máxima de 30 dias, competindo ao médico graduar esse período em função das condições de saúde da mulher.

7 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Direito do pai a dispensa do trabalho

1 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa no trabalho para cuidar do filho por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

2 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos efectuada ao abrigo do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança, nos termos da respectiva legislação específica.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e aleitação

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

2 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, cada um dos quais com a duração máxima de uma hora, para o cumprimento

dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, salvo acordo entre a trabalhadora e a empresa que estabeleça diferentemente.

3 — Para o exercício do direito a que alude o número anterior a trabalhadora deverá apresentar à empresa declaração sob compromisso de honra de que amamenta o filho.

4 — A mãe terá, em qualquer caso, uma dispensa nos termos do n.º 2 para aleitação do filho durante seis meses.

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

#### Cláusula 148.ª

##### Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptado ou adoptados menores de 3 anos a seu cargo.

2 — O regime de concessão de licença especial a que alude o número anterior será o constante dos artigos 12.º a 16.º do Decreto-Lei n.º 136/85.

3 — A licença especial prevista no n.º 1 é equiparada à suspensão da relação de trabalho para todos os efeitos legais, designadamente quanto à retribuição.

#### Cláusula 149.ª

##### Faltas para assistência à família

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de familiares, com os seguintes limites:

- a) Até 30 dias por ano, caso se trate de cônjuge, filhos, adoptados ou enteados menores;
- b) Até 15 dias por ano, caso se trate de outros parentes ou afins da linha recta.

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

3 — As faltas referidas no número anterior são equiparadas, para todos os efeitos legais, às faltas por doença do próprio e não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição.

4 — Nos casos de faltas ao trabalho previstas nos n.ºs 1 e 2, a empresa poderá exigir a prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como, tratando-se de filho, de que o outro progenitor tem actividade profissional e ainda, se for caso disso, apresentação de declaração da entidade empre-

gador do outro progenitor ou pessoa com a criança ou familiar a cargo ou à sua guarda, comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.

5 — Em caso de hospitalização de filho, adoptado ou enteado menor de 10 anos, a justificação das faltas será feita, quando exigida, mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar e assinada pelo responsável clínico.

#### Cláusula 150.ª

##### Efeito das faltas

As faltas ao trabalho previstas nas cláusulas 144.ª a 146.ª não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho salvo quanto à retribuição, nos termos da respectiva legislação de segurança social.

#### Cláusula 151.ª

##### Condutas ilícitas dos trabalhadores

A apresentação pelo trabalhador de declarações falsas para beneficiar dos direitos previstos nas cláusulas 144.ª a 149.ª ou o exercício culposos de actividades incompatíveis com o fim para que requereram a licença especial para acompanhamento de filhos ou redução do tempo de trabalho, é considerada infracção disciplinar grave, nos termos da respectiva legislação.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais

#### Cláusula 152.ª

##### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação mediante declaração escrita do interessado.

#### Cláusula 153.ª

##### Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste AE, considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo da cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 154.<sup>a</sup>

## Regulamentos

1 — A aplicação a CTA de regulamentos acordados com outros sindicatos dependerá sempre do acordo prévio do SINCTA.

2 — A ANA, E. P., dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos acordados, promovendo a sua publicação e distribuição por todos os locais de trabalho, por forma a que os trabalhadores tomem deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.

3 — Os regulamentos negociados com os sindicatos vigoram, no mínimo, durante dois anos e poderão ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

Cláusula 155.<sup>a</sup>

## Antiguidade

1 — Para os diferentes efeitos previstos neste AE a antiguidade dos CTA será reportada conforme os casos:

- a) Antiguidade na ANA, E. P. — à data da vinculação à empresa ou à data da vinculação a qualquer título à função pública, nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, E. P., aquando da sua constituição;
- b) Antiguidade na categoria de CTA — à data do ingresso na categoria.

2 — A antiguidade dos CTA oriundos do recrutamento externo conta-se desde a data do início do curso básico previsto na cláusula 124.<sup>a</sup>

Cláusula 156.<sup>a</sup>

## Carácter globalmente mais favorável

O presente AE de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o AE por ele revogado e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1989.

## ANEXO I

## Tabela salarial

Níveis	Enquadramento	Remunerações
12	Grau 5	262 700\$00
11	Grau 4	237 510\$00
10	Grau 3	222 200\$00
9	Grau 2	200 060\$00
8	Grau 1	188 120\$00
7	A 1	176 670\$00
6	A	168 360\$00
5	B	150 870\$00
4	C	132 960\$00
3	D	121 940\$00
2	E	108 680\$00
1	Estagiário	95 740\$00

## ANEXO II

## Descrição de funções

1 — Definição geral das funções de CTA. — Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional e ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e radar, efectuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e radar; identifica e transfere o tráfego de/para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade; emite autorizações de voo (descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantém actualizado o quadro de progresso de voo em função das informações de posição recebidas dos pilotos das aeronaves; aceita ou impõe alterações aos níveis de voo tendo em vista a segurança e o escoamento do tráfego aéreo; efectua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições de área regional, aproximação, radar ou aeródromo, coordenando a sua actividade com as posições vizinhas.

2 — Definições específicas das funções de CTA (complementares do n.º 1):

2.1 — *Monitor/instrutor*. — Ministra uma ou mais disciplinas em que é qualificado, durante cursos, reciclagens, estágios ou sessões de treino, tendo em vista a formação técnica e profissional dos CTA; participa na elaboração dos programas das matérias a ministrar; prepara a sua aplicação prática; ministra os ensinamentos de acordo com o programa, utilizando métodos adequados e acompanhando os instruendos nas várias fases de formação ou qualificação; exemplifica e aplica exercícios práticos concebendo, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação; procede à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos instruendos, nomeadamente participando na elaboração de testes, no estabelecimento dos critérios de avaliação e integrando os júris de qualificação; colabora noutras tarefas necessárias ao funcionamento das acções de formação. Em princípio, os monitores exercem a sua acção na operação (*on job training*) e os instrutores no Centro de Formação, podendo, contudo, aqueles ser chamados a exercer acções de formação no CDF.

2.2 — *Supervisor de sistema/chefe de sala*. — Orienta e coordena, num ACC as actividades globais da sala de operações de controlo de tráfego aéreo, dos sectores de controlo e serviços de apoio; assegura as ligações de rotina com entidades e ou serviços exteriores, bem como nas ocorrências que justifiquem solução imediata; garante as coordenações necessárias a uma correcta gestão dos fluxos de tráfego; substitui o chefe de órgão na ausência do mesmo e ou do seu substituto designado, no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis; é responsável pela chefia global do pessoal em serviço na sala de operações; actualiza e difunde documentação de interesse pelos respectivos sectores; assegura a operacionalidade dos serviços e equipamentos providenciando pela sua manutenção e reparação junto dos órgãos competentes; participa e colabora com a chefia do órgão na resolução de problemas de ex-

ploração relativos a meios humanos e tecnológicos; de-sencadeia e coordena acções de busca e salvamento. Pode desempenhar tarefas estritamente operacionais no órgão.

2.3 — *Supervisor operacional.* — Orienta, supervisa e coordena as actividades operacionais de um sector de controlo de tráfego aéreo; distribui o pessoal ao seu dispor de acordo com a experiência, volume e complexidade de tráfego; assegura a divulgação de toda a informação e documentação actualizadas; vigia e informa o responsável directo da operacionalidade do serviço e dos equipamentos; propõe medidas de *flow control* quando necessárias; participa com o supervisor de sistema na gestão do fluxo de tráfego; participa na organização de esforços para assistir aeronaves em emergência; dirige as acções em caso de incidente; coordena as acções necessárias na resolução de situações de «correlação múltipla». Pode desempenhar tarefas estritamente operacionais do órgão.

2.4 — *Assessor.* — Exerce, nos STA, funções de análise e de estudo especializados no âmbito dos projectos e demais acções de responsabilidade a nível técnico, tendo em vista a preparação e definição de medidas de política global, sua planificação ou coordenação ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de política sectorial, sua programação, planeamento e controlo.

### ANEXO III

Pontuações do factor *R* a que se refere o n.º 2 da cláusula 99.\*

LIS RAD .....	135,5
LIS AD .....	129,5
LIS REG/APP (convenc.) .....	135,5
SMA TMA/OCA .....	122,5
SMA APP .....	24,5
SMA AD .....	15,5
APS AD .....	22,5
AFU APP .....	76,5
AFU AD .....	43,5
APR APP .....	110,5
APR AD .....	55,5
AFR APP .....	110,5
AFR AD .....	55,5
APD APP .....	46,5
APD AD .....	30,5
AHR APP .....	34,5
AHR AD .....	15,5
AFL AD .....	15,5

### ANEXO IV

#### Horários

Órgão: CCTA LIS (ROTA)

1 — Posições de trabalho <sup>(1)</sup>:

Quatro posições das 22 às 8 horas <sup>(2)</sup>;  
Oito posições das 8 às 19 horas <sup>(3)</sup>;  
Sete posições das 19 às 22 horas <sup>(4)</sup>.

2 — Horário:

1) Das 14 às 22 horas;  
2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;  
3) Das 0 às 8 horas;

4) Folga;  
5) DC;  
6) DS.

3 — Constituição da equipa <sup>(5)</sup>:

10 CTA mais 1 supervisor <sup>(6)</sup>.

4 — Dotação mínima:

60 CTA.

5 — Disponibilidade:

1) Das 14 às 22 horas: 1 CTA da equipa em folga;  
2) Das 8 às 14 horas: 1 CTA da equipa em folga;  
3) Das 22 às 8 horas: 1 CTA da equipa em folga <sup>(1)</sup> <sup>(5)</sup> <sup>(7)</sup>.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> Nos casos em que se verifique o desdobramento do sector Sul, como forma de garantir o funcionamento em condições técnicas e operacionais adequadas —durante o Verão IATA e, em princípio, às quintas-feiras e domingos, no período das 9 às 17 horas— recorrer-se-á à unidade em disponibilidade no período das 22 às 8 horas e a uma das três unidades libertadas nesse período [v. <sup>(5)</sup>].

<sup>(2)</sup> Uma unidade no sector Norte/Sul, uma unidade no sector Oeste, uma unidade no sector Madeira e uma unidade de apoio comum.

<sup>(3)</sup> Duas unidades no sector Norte, duas unidades no sector Sul, duas unidades no sector Oeste e duas unidades no sector Madeira.

<sup>(4)</sup> Duas unidades no sector Norte, duas unidades no sector Sul, duas unidades no sector Oeste e uma unidade no sector Madeira.

<sup>(5)</sup> No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de três unidades das quais uma fará o período das 8 às 14 horas e outra o período das 14 às 19 horas nos turnos imediatos, sendo a terceira referida em <sup>(1)</sup> e <sup>(7)</sup>.

<sup>(6)</sup> O supervisor assegura os intervalos de descanso do supervisor de sistemas e com este garantirá o funcionamento da posição ATFM em período a definir.

<sup>(7)</sup> Fora do período em que se verifica o desdobramento do sector Sul referido em <sup>(1)</sup> a disponibilidade no turno das 22 às 8 horas é garantida pela unidade excedentária desse turno.

#### Órgão CCTA LIS (APP/TMA)

1 — Posições de trabalho <sup>(1)</sup>:

Uma posição das 22 às 8 horas;  
Duas posições das 8 às 9 horas e das 17 às 22 horas;  
Quatro posições das 9 às 17 horas.

2 — Horário:

1) Das 14 às 22 horas;  
2) Das 8 às 14 horas e das 22 às 24 horas;  
3) Das 0 às 8 horas;  
4) Folga;  
5) DC;  
6) DS.

3 — Constituição da equipa <sup>(2)</sup>:

4 CTA mais 1 supervisor.

4 — Dotação mínima:

24 CTA.

5 — Disponibilidade:

1) Das 14 às 22 horas: 1 CTA da equipa em folga;  
2) Das 8 às 14 horas e das 9 às 17 horas: 1 CTA da equipa em folga, o qual estará contactável até às 9 horas e 30 minutos;  
3) Das 22 às 8 horas: 1 CTA da equipa em folga.

## 6 — Observações:

(<sup>1</sup>) No período das 17 às 22 horas poderá haver lugar à manutenção de três posições de trabalho sem que isso represente qualquer acréscimo de dotação.

(<sup>2</sup>) No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de duas unidades as quais farão o período das 9 às 17 horas no turno imediato.

### Órgão: CCTALIS (TWR)

#### 1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 23 horas e 30 minutos às 6 horas e 30 minutos;

Duas posições das 6 horas e 30 minutos às 9 horas e das 17 horas às 23 horas e 30 minutos;

Três posições das 9 às 17 horas.

#### 2 — Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 horas e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

#### 3 — Constituição da equipa (<sup>1</sup>) (<sup>2</sup>):

3 CTA sendo 1 supervisor.

#### 4 — Dotação mínima:

18 CTA.

#### 5 — Disponibilidade:

- 1) Das 14 às 22 horas: 1 CTA da equipa em folga;
- 2) Das 8 às 14 horas e das 9 às 17 horas: 1 CTA da equipa em folga, o qual estará contactável até às 9 horas e 30 minutos.

#### 6 — Observações:

(<sup>1</sup>) No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de uma unidade a qual fará o período das 9 às 17 horas no turno imediato.

(<sup>2</sup>) O supervisor assegura uma posição não sendo abrangido pelo disposto em (<sup>1</sup>).

(<sup>3</sup>) Logo que a dotação do órgão o permita (6 turnos × 4 unidades = 24), deixará de vigorar o ponto anterior (<sup>2</sup>) passando as equipas a ser constituídas por 3 CTA mais 1 supervisor.

(<sup>4</sup>) Se, pela inexistência de disponibilidade a prática demonstrar que o índice de faltas no turno das 22 às 8 horas é anormal, a ANA, E. P., e o SINCTA acordarão uma solução em conformidade.

### Órgão: STA APR

#### 1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 22 às 8 horas;

Duas posições das 8 às 22 horas.

#### 2 — Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 horas;
- 3) R (das 8 às 14 horas ou das 14 às 22 horas (<sup>1</sup>));
- 4) Das 22 às 24 horas;
- 5) Das 0 às 8 horas;
- 6) Folga;
- 7) DC;
- 8) DS.

#### 3 — Constituição da equipa:

2 CTA, sendo 1 supervisor (<sup>2</sup>).

#### 4 — Dotação mínima:

16 CTA.

#### 5 — Disponibilidade:

- 1) Das 8 às 14 horas: 1 CTA da equipa em folga;
- 2) Das 14 às 22 horas: 1 CTA da equipa em folga;
- 3) Das 22 às 8 horas: 1 CTA da equipa R.

#### 6 — Observações:

(<sup>1</sup>) Uma unidade da equipa fará o período das 8 às 14 horas e a outra fará o período das 14 às 22 horas.

(<sup>2</sup>) O supervisor assegura uma posição.

### Órgão: STA AFR

#### 1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 22 às 8 horas;

Duas posições das 8 às 9 horas e das 19 às 22 horas;

Três posições das 9 às 19 horas.

#### 2 — Horário (<sup>1</sup>):

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 horas e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

#### 3 — Constituição da equipa (<sup>2</sup>) (<sup>3</sup>) (<sup>4</sup>):

3 CTA, sendo 1 supervisor.

#### 4 — Dotação mínima:

18 CTA.

#### 5 — Disponibilidade:

- 1) Das 8 às 14 horas: 1 CTA da equipa em folga;
- 2) Das 14 às 22 horas: 1 CTA da equipa em folga;
- 3) Das 22 às 8 horas: 1 CTA da equipa em folga.

#### 6 — Observações:

(<sup>1</sup>) O pessoal que possua exclusivamente a qualificação de AD fará o seguinte horário:

- 1) Das 8 às 16 horas;
- 2) Das 14 às 22 horas;
- 3) Das 8 às 16 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

(<sup>2</sup>) No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de uma unidade a qual fará o período das 10 às 18 horas no turno imediato.

(<sup>3</sup>) A unidade referida no ponto anterior fará, respectivamente, o período das 8 às 14 horas ou o período das 14 às 22 horas sempre que se verifique existência de pessoal ao abrigo de (<sup>1</sup>), ou dotação excedentária na totalidade dos períodos das 14 às 22 horas ou das 8 às 14 horas.

(<sup>4</sup>) O supervisor assegura uma posição.

### Órgão: STA APS (horário de seis equipas)

#### 1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 0 às 24 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 12 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 12 horas e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa:

1 CTA.

4 — Dotação mínima:

6 CTA.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 12 às 20 horas: 1 CTA da equipa das 8 às 12 horas;
- 2) Das 8 às 12 horas: 1 CTA da equipa das 12 às 20 horas;
- 3) Das 20 às 8 horas: 1 CTA da equipa em folga.

**Órgão: STA APS (horário de cinco equipas)**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 0 às 24 horas.

2 — Horário <sup>(1)</sup>:

- 1) Das 12 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 12 horas e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

3 — Constituição da equipa:

1 CTA.

4 — Dotação mínima:

5 CTA.

5 — Disponibilidade:

Das 12 às 20 horas: 1 CTA da equipa das 8 às 12 horas;  
Das 8 às 12 horas e das 20 às 8 horas: 1 CTA da equipa das 12 às 20 horas.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> Este horário entrará em vigor nos períodos de formação e férias.

**Órgão: STA MAD**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 16 horas e 30 minutos às 8 horas;  
Duas posições das 8 às 16 horas e 30 minutos;

2 — Horário:

- 1) Das 8 às 20 horas;
- 2) Das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa:

2 CTA, sendo 1 supervisor <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.

4 — Dotação mínima:

12 CTA.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 8 às 20 horas ou das 8 às 16 horas e 30 minutos e das 20 às 8 horas: 1 CTA da equipa que entra em folga <sup>(3)</sup>.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> O supervisor assegura uma posição.

<sup>(2)</sup> No período das 8 às 16 horas e 30 minutos a equipa é reforçada com uma unidade saída da equipa em folga.

<sup>(3)</sup> O CTA em disponibilidade apenas poderá ser convocado para um dos turnos nesse período de vinte e quatro horas.

**Órgão: CCOCA**

1 — Posições de trabalho:

Três posições das 19 às 24 horas;  
Quatro posições das 8 às 13 horas;  
Cinco posições das 0 às 8 horas e das 13 às 19 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 19 às 24 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas;
- 3) Das 8 às 13 horas;
- 4) Das 0 às 8 horas;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>:

7 CTA mais 1 chefe de sala.

4 — Dotação mínima:

42 CTA.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 19 às 24 horas: 1 CTA da equipa das 0 às 8 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas: 1 CTA da equipa das 8 às 13 horas;
- 3) Das 8 às 13 horas: 1 CTA da equipa das 8 às 13 horas;
- 4) Das 0 às 8 horas: 2 CTA da equipa das 19 às 24 horas.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> No período das 19 às 24 horas a equipa é reduzida de três unidades, das quais duas reforçam o período das 0 às 8 horas e a terceira reforça o período das 13 às 19 horas.

<sup>(2)</sup> No período das 8 às 13 horas a equipa é reduzida de duas unidades que entram em disponibilidade.

<sup>(3)</sup> No período das 0 às 8 horas a posição TWR é assegurada pelo chefe de sala caso não haja nenhum CTA de serviço que a possa assegurar.

**Órgão: STA APD**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 6 às 24 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 18 às 24 horas;
- 2) Das 12 às 18 horas;
- 3) Das 6 às 12 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

3 — Constituição da equipa:

2 CTA, sendo 1 supervisor <sup>(1)</sup>.

4 — Dotação mínima:

10 CTA.

5 — Disponibilidade:

Não há.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> O supervisor assegura uma posição.

**Órgão: STA AHR**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 7 às 19 horas.

2 — Horário <sup>(1)</sup>:

- 1) Das 12 às 19 horas;
- 2) Das 9 às 17 horas;
- 3) Das 7 às 14 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa <sup>(2)</sup>:

1 CTA.

4 — Dotação mínima:

6 CTA.

5 — Disponibilidade:

Não há.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> Quando necessário (formação e férias), o horário deixa de incluir a folga passando a cinco turnos.

<sup>(2)</sup> Entre as 9 e as 17 horas um dos CTA é supervisor.

**Órgão: STA AFL**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 7 às 19 horas.

2 — Horário <sup>(1)</sup>:

- 1) Das 7 às 13 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas;
- 3) DC sempre ao sábado;
- 4) DS sempre ao domingo.

3 — Constituição da equipa:

1 CTA.

4 — Dotação mínima:

2 CTA <sup>(1)</sup>.

5 — Disponibilidade:

Não há.

6 — Observações:

<sup>(1)</sup> O chefe de órgão assegura uma posição nos casos de formação, férias e faltas dos restantes CTA.

**ANEXO V**

**Lista de transferências a que se refere o n.º 3 da cláusula 112.ª**

Número de ordem	Nome	Coloc. actual	Coloc. solíc.	Observações
1	António Braga Furtado...	SMA	ACC LIS	(1)
2	José Rocha P. Júnior...	SMA	ACC LIS	(1)
3	Luís A. R. Candeias....	SMA	ACC LIS	(1)
4	João Sousa Braga .....	SMA	ACC LIS	(1)
5	Anália M. B. Furtado...	SMA	ACC LIS	(1)
6	Nuno Ponte Rodrigues...	SMA	ACC LIS	(1)
7	João Luís P. Coutinho...	SMA	ACC LIS	(1)
8	António Lima Carvalho	SMA	ACC LIS	(1)
9	Lúcia Maria Bairos .....	SMA	ACC LIS	(1)
10	Mário Rui Botelho .....	SMA	ACC LIS	(1)
11	José Figueiredo Sousa ..	SMA	ACC LIS	(1)
12	Carlos B. Reis .....	SMA	ACC LIS	
13	Luís Melo Mesquita .....	SMA	ACC LIS	(1)
14	Daciano Melo Cosme .....	SMA	ACC LIS	(1)
15	Maria Fátima Almeida...	APD	ACC LIS	
16	Mário Silva Neto .....	TWRLIS	ACC LIS	
17	Américo Dias Melo .....	TWRLIS	ACC LIS	
18	Dimis Sousa Resendes ...	SMA	ACC LIS	(1)
19	José M. P. Freitas .....	SMA	ACC LIS	(2)
20	Nelson J. M. Pimentel...	SMA	ACC LIS	(1)
21	João L. P. Castro .....	SMA	AFR	(1)
22	Luís A. M. Martins .....	TWRLIS	ACC LIS	
23	Emanuel C. Branco .....	SMA	ACC LIS	
24	Manuel Silva Lopes .....	TWRLIS	ACC LIS	
25	Abílio José Durão .....	TWRLIS	ACC LIS	
26	Carlos Alberto Morais...	SMA	ACC LIS	
27	Carlos Manuel Abreu ...	TWRLIS	ACC LIS	
28	Florival R. Benvindo ...	TWRLIS	ACC LIS	
29	Maria Lurdes S. Maia ...	AFU	ACC LIS	
30	José Carlos B. Ponte ...	TWRLIS	ACC LIS	
31	Rui Barros Costa .....	TWRLIS	ACC LIS	
32	Raul G. Bordalo .....	SMA	ACC LIS	
33	Rui Manuel Barroco .....	TWRLIS	ACC LIS	
34	Luís Anjos Canário .....	TWRLIS	ACC LIS	
35	António Barreto Pestana	TWRLIS	ACC LIS	
36	João Almeida Rodrigues	TWRLIS	ACC LIS	
37	Carlos P. Guimarães....	TWRLIS	ACC LIS	
38	Eugénio Chaves Silva ...	SMA	ACC LIS	(1)
39	Rui Santos Filipe .....	SMA	ACC LIS	
40	José Baptista Matos ...	TWRLIS	ACC LIS	
41	António Lança Carvalho	TWRLIS	ACC LIS	
42	Fernando Abreu Marques	TWRLIS	ACC LIS	
43	Victor Tomás Santos ...	TWRLIS	ACC LIS	
44	Victor Rebelo Coelho ...	TWRLIS	ACC LIS	
45	Paulo Morais Salvador	AHR	ACC LIS	
46	João Soares Mata .....	SMA	ACC LIS	
47	António F. Batalha .....	SMA	ACC LIS	
48	Sérgio Poço Marques ...	SMA	ACC LIS	
49	Rui Leitão Martins .....	SMA	ACC LIS	
50	Marcelo Caetano Ferrão	APR	ACC LIS	
51	António Leiria Lopes ...	APS	ACC LIS	
52	Américo H. Macedo ...	APR	ACC LIS	
53	Rui M. Matos Neves ...	SMA	ACC LIS	
54	Marco A. Neves Tavares	SMA	ACC LIS	
55	Fernando Silva Dutra ...	SMA	AFR	
56	Luís Filipe P. Reis .....	SMA	ACC LIS	
57	Carlos Ferreira Miranda	APS	TWRLIS	
58	Paulo Miguens Gonçalves	SMA	ACC LIS	
59	Rui José Rodrigues .....	SMA	AFR	
60	Fernanda Teodoro Garcia	SMA	ACC LIS	

Número de ordem	Nome	Coloc. actual	Coloc. solíc.	Observações
61	Nuno Rainho Fernandes	SMA	ACC LIS	
62	Paulo Lopes Azevedo ...	SMA	ACC LIS	
63	Jorge Anjos Ferreira ...	SMA	ACC LIS	
64	Paulo Ferreira Leal ...	SMA	ACC LIS	
65	Eduardo Lopes Taquelim	SMA	ACC LIS	
66	José F. Duarte Leitão ...	SMA	ACC LIS	
67	Maria José Guimarães ...	SMA	ACC LIS	
68	José Domingos Martins	APD	ACC LIS	
69	Adelino Gonçalves ...	APR	ACC LIS	
70	José Dinis Soares ...	SMA	ACC LIS	
71	Rui Pestana Silva ...	APS	ACC LIS	
72	António Lazera Martins	SMA	ACC LIS	
73	Fernando Feiteira ...	SMA	ACC LIS	
74	Vasco Costa Silva ...	SMA	ACC LIS	
75	João Frias Correia ...	SMA	ACC LIS	
76	Fernando Castelo Branco	SMA	ACC LIS	
77	João Aleixo ...	SMA	ACC LIS	
78	Eugénio Alves ...	APS	ACC LIS	
79	Rogério Cayatte ...	APS	ACC LIS	
80	Ricardo Gabão ...	APS	ACC LIS	
81	Heliodoro Santos ...	APS	ACC LIS	
82	José Franceia ...	APR	ACC LIS	
83	Luís Leandres ...	SMA	ACC LIS	
84	Manuel Lavandeira ...	APR	AFR	
85	António Castilho ...	APR	ACC LIS	
86	Carlos Terenas ...	APR	ACC LIS	
87	Jorge Baptista Ferreira ...	SMA	ACC LIS	
88	Vasco Domingos ...	SMA	ACC LIS	
89	Paulo Encarnação ...	SMA	ACC LIS	
90	Cirilo Araújo ...	SMA	ACC LIS	(1)
91	Luís Paixão ...	SMA	ACC LIS	
92	Manuel Vieira Lopes ...	AFU	ACC LIS	
93	Fernando Madeira ...	AFU	ACC LIS	
94	Eduardo Ascensão ...	AFU	ACC LIS	
95	Arlindo Santa ...	SMA	ACC LIS	
96	Humberto Oliveira ...	SMA	ACC LIS	
97	João Baptista ...	AHR	ACC LIS	

- 27 — Jaime Rodrigues Valadares.  
28 — Valdemar Barbosa Peixoto Oliveira.  
29 — José António Rego Soares Macedo.  
30 — José Maria Canto Brandão.  
31 — João António Santos Sequeira.  
32 — João Sousa Braga.  
33 — Jacinto Policarpo Carmo Alves.  
34 — José Manuel Neto Domingues.  
35 — Carlos Manuel Monteiro Andrade.  
36 — Odília Costa Couto Sousa F. Carvalho.  
37 — Amílcar Luís M. Barata Salgueiro.  
38 — Asdrúbal Fernando Botelho Machado.  
39 — Olga Freitas Lourenço Alves Gomes.  
40 — Florbela Jesus Moreira Spratley.  
41 — José Rocha Pereira Júnior.  
42 — Liliana Moura Cosme.  
43 — Henrique Júlio Vicente Silveira.  
44 — Fernando Reigosa Martins Jorge.  
45 — António Augusto Avillez Nunes Pereira.  
46 — Manuel José Gomes Palma.  
47 — Jorge Manuel Ricardo Oliveira.  
48 — Maria Noémia Pacheco Rosa.  
49 — Cármen Jesus B. Ferreira Berquo Avelar.  
50 — Anália Maria Medeiros Bento Furtado.  
51 — António Manuel Pina Correia.  
52 — Helena Lucinda Ferreira V. A. Pereira.  
53 — Helena Maria M. Soares Comédias.  
54 — Maria José Sousa Graça.  
55 — Pedro Ferin.  
56 — Eduarda Maria Mendonça S. Carvalho.  
57 — João Luís Teixeira Coutinho.  
58 — Carlos Alberto R. Abrantes Gouveia.  
59 — Carlos Alberto Monteiro Mendes.  
60 — João Carlos Caldeira de Sousa Brazão.  
61 — João Rodrigues Jardim.  
62 — Gabriela Maria Colaço Maruta Mestre.  
63 — Maria Fernanda P. Rosário Crispim.  
64 — Jorge Manuel Lapas do Carmo.  
65 — Rosália Maria Gago Barata Salgueiro.  
66 — João Manuel Moura Ferro.  
67 — Abel Pires Baptista da Silva.  
68 — António José Moura Portugal Saraiva.  
69 — Victor António Patrocínio Santos.  
70 — Maria Ilda da Cruz Guimarães Mendes.  
71 — Eduardo Francisco Sousa Graça.  
72 — Manuel Conceição Sousa.  
73 — José João Martins Sampaio.  
74 — Maria Gabriela F. Ambar Martinho.  
75 — Abílio António Reis Alves Vieira.  
76 — António Vieira da Silva.  
77 — Mário Franco Alves Sousa.  
78 — Luísa Maria Paiva Resende.  
79 — Ana Maria Miranda Sousa.  
80 — Manuel Alves Cardoso.  
81 — Vasco Manuel de Almeida Abadesso.  
82 — Luís Manuel Pereira Lázaro.  
83 — Isabel Maria Morais Évora R. Corvelo.  
84 — César António Medeiros.  
85 — Manuel Joaquim da Silva Brum.  
86 — José Armando Monteiro B. Pereira Serra.  
87 — Victor Manuel Hungria Rego Bayan.  
88 — José António Leite Guerra da Silva.  
89 — Renato José Ribeiro Seixas.  
90 — António Rodrigues Hinga.  
91 — Ulrich Estanislau Motto Pinto Carrasco.  
92 — Maria Fátima A. Ferreira Almeida.  
93 — Inácio Avelino Jorge.

(1) A contactar só no caso de haver mudança para Lisboa do Centro de Controlo Ocidental de Santa Maria.

(2) Colocado no CDF.

## ANEXO VI

### Lista de escalonamento a que se refere a cláusula 125.ª

- 1 — José Alberto Pimentel Serra.
- 2 — Luís Afonso Lopes.
- 3 — Raul Conceição Teixeira.
- 4 — António Braga Furtado.
- 5 — Paulo Vladimiro Ferreira Vaz Saleiro.
- 6 — Maria Natália O. Teves Oliveira.
- 7 — António Francisco Martins de Freitas.
- 8 — Jorge Sabino Rodrigues Barardo.
- 9 — José Freitas de Carvalho.
- 10 — José Manuel Martins Santos.
- 11 — Maria Adelaide Ruivo Santos.
- 12 — Gabriel Chasse Santo.
- 13 — Fernando Alberto Pereira Rica.
- 14 — Virgílio Augusto F. Wallis Carvalho.
- 15 — Carlos José Soares Gil.
- 16 — Agostinho Manuel Jesus Castanheira.
- 17 — José António Fradinho Calado Torres.
- 18 — António Pedro Meneses Almeida Lopes.
- 19 — Gabriel Ferreira Bento.
- 20 — Mário Augusto Amaral.
- 21 — José Neves Armas Resendes.
- 22 — Álvaro José dos Santos.
- 23 — Carlos José Duarte Cruz.
- 24 — Eduardo Manuel Moniz Correia.
- 25 — António Antero Freitas.
- 26 — Luís António Ricardo Candeias.

- 94 — Raul Ângelo Magalhães Cardoso.  
95 — Fernando Narciso Brazão de Lagrange.  
96 — Maria Amélia Monteiro Cardoso.  
97 — Maria da Graça Pereira Amaral.  
98 — Isabel Maria Lopes da Costa Freire.  
99 — João Vasco Leiro da Costa Reis.  
100 — Cassiano da Conceição Cardoso Vítório.  
101 — José Carlos Pereira Madaleno.  
102 — Eurico Manuel da Silva Saraiva.  
103 — Jaime António Couto Sousa.  
104 — Artur José Correia Rodrigues.  
105 — Alberto Castro Santos.  
106 — Orlando Gândara do Carmo Condeça.  
107 — Jorge Guilherme Abreu.  
108 — António Luís Ferreira Martins.  
109 — Jorge António P. Sotto Mayor Rego.  
110 — António Urbano Condeça Feliciano.  
111 — José Domingos Caetano Martins.  
112 — António Vicente Leiria Lopes.  
113 — Manuel Azevedo Lavandeira.  
114 — José Ferraz Benedy.  
115 — José António Costa de Miranda Pessoa.  
116 — Guilherme Alípio T. Alves Agostinho.  
117 — Carlos Alberto Afonso Vieira.  
118 — José Malheiro Santiago.  
119 — Fernando Manuel D. Carranca Oliveira.  
120 — Henrique José F. Fernandes Soares.  
121 — Eduardo Conceição Coelho Silva.  
122 — Carlos Manuel Moniz Ponte.  
123 — Hélia Maria Rosa Cordeiro F. Oliveira.  
124 — António José Sousa Lima Carvalho.  
125 — João Guerreiro Mestre.  
126 — Nuno da Ponte Rodrigues.  
127 — Maria Adelaide Lopes Lalande.  
128 — Abílio Hélder Terra Fagundes.  
129 — Victor Manuel Gaspar Grácio.  
130 — Maria Paula Simões Deodato Fragoso.  
131 — Rosa Maria de Fraga Pereira Vargas.  
132 — Maria Margarida Medeiros B. Frade.  
133 — Fernando da Conceição Puim Loura.  
134 — Jorge Henrique Bettencourt Figueiredo.  
135 — José Olegário Melo Chaves.  
136 — António Augusto Lopes Moreira.  
137 — Gilberto Melo Leitão.  
138 — António José L. Nogueira Albuquerque.  
139 — José Manuel Messejana Serrão Varela.  
140 — Manuel do Carmo Martins de Freitas.  
141 — Pedro Manuel da Gama Franco Carvalho.  
142 — António Jorge Rodrigues Rocha.  
143 — Emanuel Conceição Cabral Branco.  
144 — Fernando Jorge Faria Silva.  
145 — João Francisco Mourato Forte Costa.  
146 — Luís Dias Carmona.  
147 — Maria do Céu R. F. S. M. Fonseca.  
148 — Rui Fernando Rodrigues M. Fonseca.  
149 — Francisco José Branco Martins Barbosa.  
150 — Mário Clemente Delgado.  
151 — Geraldo Alcino Barreto Nunes.  
152 — José Paulo Dias Caetano.  
153 — Maria Isabel de Meneses Caldas.  
154 — Sofia Saraiva Silva.  
155 — Menino Neves Castelino Fernandes.  
156 — Aristides José da Conceição Dias.  
157 — Francisco José Rodrigues.  
158 — Luís António Ferreira Serra e Santos.  
159 — Fernando José Eduardo M. Magalhães.  
160 — João Maria da Costa.  
161 — Henrique Artur Zagalo Paz.  
162 — Ruy Manuel Costa Mendes Moreira.  
163 — Gonçalo Nuno Costa Mendes Moreira.  
164 — José Fernando da Costa Ventura.  
165 — José João Estrela Jesus Santos.  
166 — Eduardo Francisco Sanches Massa.  
167 — Carlos António Ferreira Miranda.  
168 — Carlos Augusto Lopes Major.  
169 — Amílcar Corceiro Rito.  
170 — Caetano Paulo Dias.  
171 — Acácio Gonçalves Alves.  
172 — Pedro Manuel Fonseca Barros Prata.  
173 — Jorge Manuel Ferreira Miranda.  
174 — Joaquim António Silvestre Fernandes.  
175 — Paulo Manuel Serpa Pires Mendonça.  
176 — Eduardo Alberto Santos Paixão.  
177 — Mário Simões Fernandes.  
178 — Fernando Rui Martins Ribeiro Carvalho.  
179 — Manuel António Monteiro Gaspar Frade.  
180 — Fernando Luís Godinho Esteves Frazão.  
181 — António Alberto Isaac da Mata Oliveira.  
182 — Abel Maria da Conceição Ledo Pontes.  
183 — José Pedro Ferreira Custódio.  
184 — Carlos Fernando R. Seguro de Carvalho.  
185 — Jorge Carlos Paulino Guapo de Almeida.  
186 — Mário José da Silva Neto.  
187 — Fernando César Rodrigues da Silva.  
188 — Luís Filipe da Silva Lourenço.  
189 — António Manuel Ferreira Abreu Guerra.  
190 — Abel Maria Gonçalves Paraiba.  
191 — Rui Manuel Cardoso Alvarez Martins.  
192 — Fortunato José Soares Carretero.  
193 — Carlos do Nascimento Matias Júnior.  
194 — Carlos Manuel Martins Santos.  
195 — Fernando Carlos Almeida Gama da Silva.  
196 — José Manuel Plancha da Silva Alberto.  
197 — Maria João S. S. L. Marques Costa.  
198 — Daniel Henrique Caetano Neves Morazzo.  
199 — Álvaro José Costa da Fonseca Ferrão.  
200 — José Carlos Costa Infante La Cerda.  
201 — Francisco Manuel D. Ribeiro Salgado.  
202 — António José Maltez Parreira Cortez.  
203 — Virgílio António Pereira Ferreira.  
204 — Filipe Manuel da Silva Chamorro.  
205 — José Miguel Rodrigues dos Santos.  
206 — António Ribeiro Martins.  
207 — Carlos Augusto Monteiro Vilares Lima.  
208 — Carlos Manuel Felizardo Viegas.  
209 — João de Freitas Fagundes Gonçalves.  
210 — Lúcia Maria Travassos Alves Bairos.  
211 — Jaime Fernando Ferreira Borges.  
212 — Marcelo José Rollin Castro C. Ferrão.  
213 — António Luís de Melo Pessoa.  
214 — António Sérgio Pais de Abreu Filipe.  
215 — Virgílio da Luz Belo.  
216 — Raul Bairos Sousa.  
217 — Fernando Jorge Pereira Cambraia.  
218 — Armelim José de Matos.  
219 — Mário Rui Teixeira Botelho.  
220 — Américo Melo Henriques Macedo.  
221 — José Manuel Pereira Figueiredo Sousa.  
222 — Hélder Mário Fagundes Silva.  
223 — Francisco Manuel de Matos Paisana.  
224 — Jorge Manuel Ribeiro Pessoa.  
225 — José António Fonseca Pires.  
226 — Ana Paula Castro.  
227 — António Carlos Madeira Costa.

228 — Afonso Manuel Moniz da Silva.  
 229 — Pedro Manuel Sotto Mayor Rego.  
 230 — Luís Eduardo Sampaio de Carvalho.  
 231 — José Manuel Ornelas Pereira.  
 232 — Raul Ermano Silva Caires.  
 233 — Manuel Pereira Barbosa.  
 234 — João Manuel França Mata.  
 235 — Armando Furtado Costa Carreiro.  
 236 — Luís António Tavares Melo Mesquita.  
 237 — Daciano Melo Cosme.  
 238 — José Joaquim Fernandes Nunes.  
 239 — Ovídio Pedro Mota Nóbrega.  
 240 — Luís Augusto Proença Silveira Botelho.  
 241 — Carlos Alberto Bettencourt dos Reis.  
 242 — João Filipe Lourenço da Silva.  
 243 — Michael James Pritchard.  
 244 — Manuel Gonçalves Pereira Silva Lopes.  
 245 — Claudino Rodrigues Nascimento.  
 246 — Abílio José Durão.  
 247 — Carlos Alberto Morais.  
 248 — Carlos Manuel Abreu.  
 249 — Florival José Rolo Benvindo.  
 250 — Maria de Lourdes Simões Maia.  
 251 — José Carlos Bairos Ponte.  
 252 — Rui Manuel Barros Costa.  
 253 — Raul Augusto Correia Geraldes Bordalo.  
 254 — Rui Manuel Barroco.  
 255 — Luís Manuel dos Anjos Canário.  
 256 — Luís Armando Medeiros Martins.  
 257 — Paulo Jorge de Morais Salvador.  
 258 — João Luís Pacheco de Castro.  
 259 — Nelson José Medeiros Pimentel.  
 260 — José Manuel Pereira Freitas.  
 261 — Américo Gomes Dias de Melo.  
 262 — Dinis Gabriel Sousa Resendes.  
 263 — António José Barreto Assunção Pestana.  
 264 — João Fernando de Almeida Rodrigues.  
 265 — Carlos Henrique Pimenta Guimarães.  
 266 — Fernando M. Vasconcelos Abreu Marques.  
 267 — António Correia Castilho.  
 268 — Rui Manuel Santos Filipe.  
 269 — José Manuel Baptista de Matos.  
 270 — Victor Manuel Tomás dos Santos.  
 271 — Mário Eduardo Sérgio F. Reis Martins.  
 272 — Victor Manuel Rebelo Coelho.  
 273 — António Luís A. Lança de Carvalho.  
 274 — Eugénio Henrique Soares Chaves Silva.  
 275 — José António Costa Santos Geraldes.  
 276 — Álvaro Francisco Dias Antunes.  
 277 — Paulo António Menino Fernandes.  
 278 — João Luís Bastos Soares Mata.  
 279 — João António Ferreira Batalha.  
 280 — Carlos Filipe F. Borges Terenas.  
 281 — Carlos Manuel Nascimento Rosa Neto.  
 282 — Sérgio Luís Poço Marques.  
 283 — Rui Manuel Leitão Martins.  
 284 — Rui Manuel Matos Neves.  
 285 — Fernando José Silva Dutra.  
 286 — José Luís Medeiros Cabral Pereira.  
 287 — Paulo Manuel Ribeiro Miguens Gonçalves.  
 288 — Marco António Neves Rodrigues Tavares.  
 289 — Paulo Jorge Reis Moniz Melo.

290 — Luís Filipe Pereira Coutinho Reis.  
 291 — Adelino José Cavalheiro Gonçalves.  
 292 — Rui Jorge Torres.  
 293 — José Alberto Melo F. Meneses Ornelas.  
 294 — Maria Isabel East Freitas Ladeira.  
 295 — Rui José Rodrigues.  
 296 — Fernanda Maria Teodoro Garcia.  
 297 — Nuno António Rainho Fernandes.  
 298 — Paulo Jorge Lopes Azevedo.  
 299 — Jorge Manuel Mateus Anjos Ferreira.  
 300 — Paulo Alexandre R. Sousa Ferreira Leal.  
 301 — Eduardo Lopes Taquelim.  
 302 — José Francisco S. Nunes Duarte Leitão.  
 303 — Maria José Couceiro M. Mano Guimarães.  
 304 — José Luís Trindade Francela.  
 305 — João Paulo Lino Pereira Gaio.  
 306 — Luís Henrique F. Gago Câmara Leandres.  
 307 — José Pedro Dinis Soares.  
 308 — Rui Manuel Pestana Silva.  
 309 — António João Lazera Martins.  
 310 — Fernando José Gonçalves Feiteira.  
 311 — Vasco Agostinho Gomes Costa Silva.  
 312 — João Paulo Frias Correia.  
 313 — Fernando Jaime Correia Lacerda Castelo Branco.  
 314 — João Adérito Silva Aleixo.  
 315 — Eugénio Nazaré Ferreira Alves.  
 316 — Rogério Nuno Camões Godinho Cayatte.  
 317 — Ricardo Miguel Melo Costa Gabão.  
 318 — Heliodoro José Castro Lopes Santos.  
 319 — Jorge Emanuel Baptista Ferreira.  
 320 — Vasco Ruben Coelho Gaspar Silva Domingos.  
 321 — Paulo Gonçalves Pereira da Encarnação.  
 322 — Cirilo Manuel dos Santos Gaspar Pereira Araújo.  
 323 — Luís António da Costa Pereira Paixão.  
 324 — Manuel António Vieira Lopes.  
 325 — Fernando Manuel dos Santos Madeira.  
 326 — Eduardo Almeida Ribeiro Castro Ascensão.  
 327 — Arlindo Manuel Gonçalves Santa.  
 328 — Humberto António Pereira de Oliveira.  
 329 — João Pedro Ruivo Soares Baptista.

Lisboa, 1991.

Pela ANA, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINCTA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Outubro de 1991.

Depositado provisoriamente em 18 de Julho de 1991.

Depositado definitivamente em 19 de Outubro de 1992, a fl. 171, do livro n.º 6, com o n.º 444/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a ANA — Aeroportos e Navegação Aérea, E. P., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — Este acordo de empresa aplica-se à ANA, E. P., e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrem deslocados no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

A matéria dos anexos I e II (tabelas salariais) produz efeitos a 1 de Janeiro de 1991 e vigora por 12 meses.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — A denúncia da tabela salarial e de todas as cláusulas de expressão pecuniária poderá ocorrer em Novembro de 1991, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A denúncia das cláusulas sem expressão pecuniária pode ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia da tabela.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta.

5 — O prazo referido nos n.ºs 3 e 4 poderá ser alterado por acordo das partes.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Anexos e regulamentos autónomos**

1 — Constituem anexos ao presente acordo os seguintes:

- Anexo I — Tabela salarial;
- Anexo II — Tabela salarial dos TOE;
- Anexo III — Enquadramentos salariais;
- Anexo IV — Recrutamento e selecção;
- Anexo V — Grupos de qualificação e carreiras profissionais;
- Anexo VI — Descrição de funções.

2 — Constituem regulamentos autónomos do presente acordo os seguintes:

- I — Regulamento autónomo dos técnicos de telecomunicações aeronáuticas (TTA);
- II — Regulamento autónomo dos técnicos de informação e comunicações aeronáuticas (TICA);
- III — Regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (OPAs e AOPA).

**CAPÍTULO II**

**Admissão de pessoal**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Recrutamento e selecção — Remissão**

O recrutamento e selecção de pessoal na ANA, E. P., far-se-á de acordo com as normas constantes do anexo IV.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao sindicato no prazo de oito dias, do qual consta o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Nível salarial;
- d) Duração máxima do trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

2 — Se no momento de admissão o trabalhador não se encontrar sindicalizado, deverá a empresa remeter o respectivo contrato ao sindicato interessado, logo que o trabalhador em causa se venha a sindicalizar e disto a empresa tenha conhecimento.

3 — De qualquer alteração respeitante às alíneas b), d) e f) do n.º 1 deverá ser dado conhecimento ao sindicato, observando-se o mecanismo ali previsto.

4 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste acordo.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Posto de trabalho**

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

2 — Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Contratos a prazo

1 — A admissão de trabalhadores, para além dos casos previstos no anexo IV, só poderá assumir a forma de contrato a prazo desde que seja certo, tenha carácter excepcional e se verifiquem cumulativamente nessa altura as seguintes condições:

- a) O programa anual de recursos humanos não preveja para as funções em causa admissão com carácter de permanência;
- b) As necessidades de serviço sejam urgentes e inadiáveis;
- c) Não se trate de posto de trabalho cujo preenchimento se imponha a título permanente, sem prejuízo da substituição do trabalhador cujo contrato fique suspenso por impedimento prolongado.

2 — A ANA, E. P., antes de proceder à contratação a prazo, enviará à comissão de trabalhadores a proposta devidamente fundamentada, devendo esta pronunciar-se sobre ela no prazo de cinco dias úteis após a sua recepção.

3 — A contratação a prazo na empresa não poderá, em caso algum, prejudicar os princípios de recrutamento e selecção previstos no anexo IV.

4 — A empresa não recorrerá à utilização de pessoal de agências de colocação de trabalhadores.

5 — As disposições deste acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a prazo, com excepção das que se relacionem com a duração limitada do contrato.

### Artigo 9.º

#### Categorias profissionais

1 — Todo o trabalhador da ANA, E. P., deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo V deste AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das categorias referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — Compete ao conselho de gerência ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, o que dependerá do acordo das partes.

5 — As categorias criadas nos termos dos números anteriores consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste acordo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Período experimental

Nos contratos de trabalho sem prazo haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a seguinte duração:

- a) Seis meses para quadros superiores e quadros médios;
- b) Quatro meses para altamente qualificados e qualificados;
- c) Até dois meses para os restantes casos.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional que lhe é atribuída nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar temporariamente o trabalhador, e apenas por um prazo inferior a um ano, de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O exercício de funções diferentes da categoria profissional do trabalhador não poderá ultrapassar um ano, tendo este o direito de regressar às suas funções habituais decorrido este período.

4 — O exercício de funções superiores à categoria do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito à categoria, não podendo o trabalhador opor-se a retomar a sua anterior categoria logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2 antecedente, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício dessas tarefas, percebendo um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuída essa categoria.

6 — Em caso de substituição, a empresa não poderá obrigar o trabalhador a acumular as suas funções com a do trabalhador substituído, salvo acordo expresso do primeiro.

7 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia, cometidas a um trabalhador, só poderá ser feita mediante designação por escrito.

8 — A ANA, E. P., dará periodicamente conhecimento aos sindicatos outorgantes de todas as situações constituídas e a vigorar ao abrigo desta cláusula.

### CAPÍTULO III

#### Regimes especiais de alteração de situações profissionais

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Situações abrangidas

A alteração da situação profissional do trabalhador pode decorrer:

- a) Por razões psicossomáticas ou técnicas, através da reclassificação e recolocação;
- b) Por introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização no âmbito da actividade da empresa, através da reconversão.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Conceitos

Entende-se por:

- a) Reclassificação — situação definitiva que consiste na atribuição ao trabalhador limitado na sua aptidão profissional ou por razões psicossomáticas de outras funções que possa exercer sem restrições e que poderão ou não integrar categoria diferente;
- b) Recolocação — situação definitiva que consiste na colocação do trabalhador limitado na sua aptidão psicossomática ou técnica em posto ou local de trabalho que possibilite o seu aproveitamento em serviço adequado à natureza das limitações;
- c) Reconversão — alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de actividades no âmbito da empresa.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Regime

O regime das situações previstas nas cláusulas anteriores consta de regulamento próprio.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres da ANA, E. P.

São deveres da ANA, E. P., os seguintes:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos do presente acordo;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;

- e) Exigir do pessoal que trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, aquele investido em funções de direcção e chefia;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- j) Pagar pontualmente aos trabalhadores uma retribuição na forma devida;
- l) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos legais aplicáveis;
- m) Enviar, nos termos da lei e do presente acordo, ao sindicato, em numerário, cheque ou vale do correio, até 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- n) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, comunicando-lhe a sua posição por escrito num prazo máximo de 20 dias, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 90 dias;
- o) Dar conhecimento aos sindicatos directamente outorgantes dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;
- p) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao desempenho das suas funções;
- q) Tomar as medidas adequadas para evitar a diminuição da aptidão física dos trabalhadores;
- r) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, salas de convívio adequadas, em condições de higiene e conforto, e instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;
- s) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social, em termos equivalentes aos já praticados, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;
- t) Manter as regalias actualmente concedidas às comissões de trabalhadores, associações profissionais e Clube ANA.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar as tarefas que lhes foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;

- b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da ANA, E. P., emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidas neste acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Informar a empresa dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual;
- i) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste acordo ou para as quais sejam designados, salvo disposições em contrário;
- j) Cumprir as disposições deste acordo e as leis de trabalho em vigor;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias e direitos dos trabalhadores

- 1 — É proibido à ANA, E. P.:
  - a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
  - b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria por qualquer forma directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do Ministério do Trabalho;
  - c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 129.<sup>a</sup> e 130.<sup>a</sup>;
  - d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
  - e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafetarias, economatos e refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

- g) Adoptar conduta intencional, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Exercer pressões sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste acordó e a que correspondem a sua aptidão e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — A prática pela ANA, E. P., de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando haja fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.

5 — O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da ANA, E. P., nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2 — Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo deverá ser reconhecido e divulgado, no âmbito do serviço, pelo respectivo responsável ou por quem no momento o substituir.

3 — Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da ANA, E. P., na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial de instalações ou de serviços em que exerçam a sua actividade trabalhadores da ANA, E. P., a empresa procurará garantir a audição prévia dos interessados, através da respectiva representação sindical, relativamente aos interesses que eventualmente careçam de tutela legislativa.

## CAPÍTULO V

### Disciplina

#### SECÇÃO I

##### Princípios fundamentais

###### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Poder disciplinar

1 — A ANA, E. P., detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar poderá ser directamente exercido pela empresa ou pelo superior hierárquico do presumível infractor, quando expressamente mandado.

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador com dolo ou culpa, em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Caducidade do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca passados seis meses sobre a data em que o facto ou ocorrência se tenha verificado.

2 — O procedimento disciplinar devido caducará igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes ao conhecimento do facto ou ocorrência pela empresa.

#### SECÇÃO II

##### Penas disciplinares

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento ou demissão.

2 — A pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 12 dias consecutivos e em cada ano-civil o total de 30 dias.

3 — As penas a que alude o número anterior poderão ser elevadas para o dobro nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>

4 — As penas de despedimento ou de demissão previstas na alínea d) do n.º 1 antecedente só serão aplicadas aos casos em que, atentas a gravidade e consequências do comportamento do trabalhador, não haja lugar à aplicação de outra sanção disciplinar.

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Gradação das sanções

Para efeitos de gradação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, às demais circunstâncias relevantes do caso e às previstas nas cláusulas subsequentes.

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e zelo pelo serviço;
- d) A provocação;
- e) O imperfeito conhecimento do mal da infracção;
- f) A intenção de evitar um mal maior;
- g) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Atenuação extraordinária

Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do arguido, a pena poderá ser atenuada extraordinariamente, aplicando-se a do escalão inferior.

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Circunstâncias agravantes

1 — São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros para a sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

2 — A premeditação consiste no desígnio formado vinte e quatro horas antes, pelo menos, da prática da infracção.

3 — A reincidência dá-se quando a infracção é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da sanção imposta por virtude de infracção anterior.

4 — A acumulação dá-se quando duas ou mais infracções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coacção física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática do acto ilícito;
- c) A legítima defesa própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário em dias de descanso semanal ou feriado;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da ANA, E. P.;
- d) Ter prestado ao sindicato informações respeitantes às condições de trabalho na empresa, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a quaisquer organismos legalmente competentes para a vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho ou nos termos previstos na lei para a prática do controlo de gestão da empresa;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato de trabalho;
- i) Exercer ou ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, de membro de comissão sindical ou da comissão ou subcomissões de trabalhadores;
- j) Haver reclamado legitimamente por forma individual ou colectiva contra as condições de trabalho;
- k) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição por outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos no número anterior.

3 — A aplicação de qualquer sanção abusiva constitui a ANA, E. P., no dever de indemnizar o trabalhador de acordo com os critérios fixados na lei.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Suspensão da pena

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup> podem ser suspensas, ponderados o grau de culpabilidade, o comportamento do arguido, bem como as circunstâncias em que ocorreu a infracção.

2 — O tempo de suspensão não será inferior a um ano, nem superior a dois, contando-se estes prazos desde a data da notificação ao arguido da respectiva decisão.

3 — Em relação à sanção de repreensão registada, poder-se-á, atentos os elementos referidos no n.º 1 desta cláusula, suspender o registo respectivo.

4 — A suspensão caducará se o trabalhador punido vier a ser, no seu decurso condenado novamente em virtude de processo disciplinar.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Prescrição de sanções

As sanções disciplinares só podem ser executadas nos 60 dias subsequentes às decisões que as determinaram.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Comunicação das sanções

1 — A sanção aplicada será comunicada, com a respectiva fundamentação, ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

2 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares devidamente fundamentadas serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato outorgante respectivo.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Reclamação e recurso

1 — Da aplicação de sanções disciplinares cabe reclamação ou recurso para o conselho de gerência, conforme a decisão tenha sido proferida directamente por este órgão ou por outro com competência delegada, com efeito suspensivo no âmbito da empresa, desde que instaurado no prazo de cinco dias úteis depois de ser notificado o trabalhador ou o seu legal representante.

2 — A reclamação e o recurso previstos no número anterior não prejudicam o direito de recurso para as instâncias judiciais competentes, nem interrompem os prazos legalmente fixados para esse efeito.

### SECÇÃO III

#### Processo disciplinar

##### SUBSECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Apuramento da responsabilidade disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Formas de processo

1 — Exceptuando o caso de repreensão simples, o processo disciplinar assumirá sempre a forma escrita, e o seu início terá de ser imediatamente comunicado ao arguido e ao respectivo sindicato outorgante.

2 — O processo disciplinar pode ter a forma comum ou especial.

3 — Seguem forma especial os processos por falta de assiduidade e de revisão de processo disciplinar.

4 — Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e nas partes nelas não previstas pelo processo comum.

5 — Nos casos omissos, o instrutor poderá adoptar as providências que julgar convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os pressupostos gerais de direito processual penal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Natureza secreta do processo

1 — O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo ser facultado ao arguido, sob condição de não divulgar o que dele conste.

2 — O arguido poderá constituir advogado em qualquer fase do processo nos termos gerais de direito, o qual assistirá, querendo, ao interrogatório do arguido.

3 — Ao arguido que divulgue matéria confidencial nos termos deste artigo será instaurado, por esse facto, novo processo disciplinar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Nulidades

1 — Constitui nulidade insuprível a resultante da falta de audiência do arguido em artigos de acusação nos quais as infracções sejam suficientemente individualizadas e referidas aos correspondentes preceitos legais, bem como a que resulta da omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.

2 — A falta de nomeação de curador com fundamento em doença do arguido e a falta de inquirição de testemunhas oferecidas pelo acusado na fase de defesa em número que não exceda os limites impostos neste acordo integram falta de audiência do arguido.

##### SUBSECÇÃO II

##### Processo comum

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Instauração do processo

1 — Recebido o auto, participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar, o que poderá ser apurado mediante inquérito preliminar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar mandará arquivar o auto, participação ou queixa.

3 — Caso contrário, a entidade referida no n.º 1 instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Prazo

1 — O processo disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá ser conclusivo para decisão final no prazo máximo de 60 dias a contar da apresentação da nota de culpa.

2 — Tal prazo poderá, no entanto, ser prorrogado uma só vez por mais 30 dias, sempre que haja necessidade de executar diligências essenciais devidamente fundamentadas para o total apuramento da verdade, sem prejuízo de o poder ser por 60 dias, se se verificar o caso do n.º 4 da cláusula 46.º do presente acordo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Infracção directamente constatada

1 — O superior hierárquico que presenciar ou verificar infracção disciplinar praticada em qualquer sector dos serviços sob a sua direcção levantará ou mandará levantar auto de notícia, o qual mencionará os factos que constituírem a infracção disciplinar, o dia, hora e local, as circunstâncias em que foi cometida, o nome e demais elementos de identificação do trabalhador visado, da entidade que o presenciou e de, se for possível, pelo menos duas testemunhas que possam depor sobre esses factos e, havendo-os, os documentos ou suas cópias autênticas que possam demonstrá-los.

2 — O auto a que se refere esta cláusula deverá ser assinado pela entidade que o levantou ou mandou levantar, pelas testemunhas, se possível, e pelo trabalhador visado, se quiser assinar.

3 — Poderá levantar-se um único auto por diferentes infracções disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas umas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.

4 — Os autos levantados nos termos desta cláusula serão remetidos imediatamente à entidade competente para instaurar processo disciplinar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Apensação do processo

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para todas as infracções cometidas por um trabalhador deverá haver lugar a um só processo, mas, havendo lugar a mais de um, serão apensados ao da infracção mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, àquele que primeiro tiver sido instaurado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Valor dos autos de notícia

Os autos de notícia levantados nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>, desde que tenham a indicação de duas testemunhas, fazem fé, até prova em contrário, unicamente quanto aos factos presenciados pela entidade que os levantou ou mandou levantar, mas a entidade competente para instaurar o processo disciplinar ou o instrutor, quanto tiver sido nomeado, ordenará a produção de quaisquer diligências que julgue necessárias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — O trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções mantendo, no entanto, o direito à retribuição.

2 — A suspensão a que alude o número anterior só poderá verificar-se quando se revelar inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade a presença do trabalhador e é decidida por quem detém o poder disciplinar em qualquer dos casos seguintes:

- a) No despacho de instauração do processo;
- b) Sob proposta do instrutor em qualquer momento da instrução.

3 — Em qualquer caso, estando o trabalhador investido em funções sindicais ou membro da comissão de trabalhadores, nunca poderá ser afastado do livre exercício dessas funções representativas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Testemunhas na fase de instrução

Na fase de instrução do processo, para além de o arguido poder requerer a sua audição, ou de seu representante, ao instrutor, o número de testemunhas é ilimitado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Conclusão ou prosseguimento da fase de instrução

1 — Concluída esta fase de instrução, se o instrutor entender que os elementos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou por outro motivo, elaborará imediatamente o seu relatório, remetendo-o com o respectivo processo à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo o seu arquivamento.

2 — No caso contrário, deduzirá a acusação articulando com a maior discriminação as faltas que reputar averiguadas, bem como as respectivas circunstâncias de tempo, local e modo, com referência obrigatória aos preceitos violados e à pena aplicável.

3 — Se no decurso do processo se vier a constatar a existência de outros comportamentos do trabalhador susceptíveis de constituírem infracção disciplinar, o instrutor poderá, se tal for superiormente decidido, elaborar a instrução conjunta e eventualmente deduzir nova acusação, sem prejuízo dos prazos legais de prescrição referidos neste acordo.

4 — Sempre que da instrução se conclua ser presumível que os factos imputados ao arguido constituem justa causa para despedimento, a tramitação subsequente segue a forma estabelecida na lei própria.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Notificação da acusação

1 — Da acusação será extraída cópia, a qual será entregue ao arguido mediante a sua notificação pessoal ou, não sendo possível, por carta registada com aviso de recepção, concedendo-se um prazo de 10 a 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.

2 — Da acusação a que se refere o número anterior será enviada cópia ao respectivo sindicato.

3 — A acusação deverá conter a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da infracção, e das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando sempre a referência aos textos legais respectivos e às penas aplicáveis.

4 — Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infracções ou por abranger vários arguidos, o prazo referido no n.º 1 poderá ser prorrogado até ao limite de 60 dias.

5 — Da nota de culpa deverá constar sempre a menção da delegação do poder de punir, quando exista e seja do conhecimento do instrutor.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Impossibilidade de defesa

1 — Se, por razões de doença ou outras igualmente ponderosas e devidamente justificadas, o arguido esti-

ver impossibilitado de organizar a sua defesa, poderá nomear um representante especialmente mandatado para esse efeito.

2 — No caso de o arguido estar impedido de exercer o direito referido no número anterior, poderá o instrutor nomear um curador, preferindo a pessoa a quem competirá a tutela no caso de interdição nos termos da lei civil.

3 — A nomeação referida no número anterior é restrita ao processo disciplinar, podendo o representante usar todos os meios de defesa facultados ao arguido.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Exame do processo e apresentação da defesa

1 — Durante o prazo para apresentação da defesa pode o arguido, o seu representante ou curador, referidos na cláusula anterior, ou advogado por qualquer deles instituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.

2 — A resposta à acusação pode ser assinada pelo próprio ou por qualquer dos representantes referidos no número anterior e será apresentada no local onde o processo estiver a correr os seus termos.

3 — Com a resposta deve o arguido apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos requerendo também, querendo, quaisquer diligências, nomeadamente a audição do seu delegado sindical e da comissão de trabalhadores e a presença do seu advogado no processo aquando da recolha dos depoimentos das testemunhas.

4 — Não podem ser inqueridas mais de três testemunhas por cada facto.

5 — O instrutor poderá recusar a inquirição de testemunhas para além do número global de 20, quando considerar já suficientemente provados os factos alegados pelo arguido.

6 — O instrutor só poderá recusar o cumprimento de quaisquer diligências requeridas pelo arguido quando revistam carácter dilatatório ou quando manifestamente impertinentes e desnecessárias, devendo sempre fazê-lo em despacho fundamentado.

7 — O conteúdo da defesa, tal como o da acusação, terá de ser expresso em termos precisos, não podendo exceder o âmbito desta.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Factos supervenientes

Até à conclusão do processo poderá o trabalhador apresentar documentos, requerer a audição de outras testemunhas ou solicitar outras diligências, desde que se destinem a comprovar factos úteis à descoberta da verdade, que se tenham produzido ou de que se tenha tido conhecimento já depois de apresentada a resposta à acusação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Falta de resposta

A falta de resposta dentro do prazo estipulado vale como efectiva audiência do arguido para todos os efeitos legais.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Confiança do processo

Concluído o processo, será facultado por cópia à comissão de trabalhadores e ao sindicato em que o arguido estiver filiado, que disporão do prazo máximo de cinco dias úteis a partir da data da sua recepção para efeitos de parecer fundamentado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Decisão disciplinar

A decisão disciplinar será comunicada ao infractor por carta registada com aviso de recepção, devendo ser acompanhada da respectiva fundamentação.

#### SUBSECÇÃO III

##### Processos especiais

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Falta de assiduidade

1 — Sempre que um trabalhador deixe de comparecer ao serviço durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados sem qualquer justificação, será mandado levantar auto por falta de assiduidade.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica que, do ponto de vista disciplinar, possam as ausências vir a ser posteriormente justificadas.

3 — Lavrado o auto, servirá este de base ao processo disciplinar, seguindo-se as especificidades para esta forma de processo.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Disposições finais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Revisão dos processos disciplinares

1 — É admitida a revisão dos processos disciplinares a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrarem a inexistência dos factos que determinaram a condenação e que não pudessem ter sido utilizados pelo arguido no processo disciplinar.

2 — A revisão poderá originar a revogação ou alteração da decisão proferida no processo revisto, não podendo, contudo, a pena ser agravada.

3 — A simples alegação de ilegalidade formal ou substancial do processo e da decisão não constitui fundamento para a revisão.

4 — Recebido o requerimento, a empresa decidirá, em 30 dias, se concede ou não a revisão solicitada, cabendo do despacho proferido recurso nos termos gerais de direito.

5 — Se for concedida a revisão, será esta apensa ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marcará ao interessado um prazo entre 10 a 20 dias para responder por escrito aos artigos de acusação constantes do processo a rever, seguindo-se os demais termos do processo comum.

6 — A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena e, julgando-se procedente, será revogada ou alterada a decisão proferida no processo revisto.

7 — A revogação produzirá como efeitos o cancelamento da pena no processo individual do trabalhador e a anulação dos seus efeitos.

## CAPÍTULO VI

### Da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente acordo, compete à ANA, E. P., fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares e aeronáuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em funções de transferências ou deslocações determinadas pela ANA, E. P., são suportadas por esta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Fardas e fatos de trabalho

1 — O uso de fardas e fatos de trabalho para o exercício de quaisquer funções será objecto de regulamentação específica.

2 — As fardas e fatos de trabalho previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da ANA, E. P., e da sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia, nos termos do respectivo horário, previamente fixado nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup>, denomina-se período normal de trabalho.

2 — Considera-se período intercalar de descanso o intervalo entre dois períodos de trabalho consecutivos, que em nenhum caso poderá ser inferior a dez horas, à excepção de casos acordados com o conjunto de trabalhadores interessados.

3 — No regime de turnos considera-se:

- a) Ciclo de horário — número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho;
- b) Período semanal de trabalho — número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descansos e que se contam desde 24 horas do último dia de um semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Período alargado de descanso — conjunto compreendido por um período de descanso semanal e o período intercalar de descanso previsto no n.º 2 desta cláusula, e que não pode ser inferior a 60 horas consecutivas;
- e) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal.

4 — Considera-se sobreposição de serviço o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno.

#### SECÇÃO II

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

1 — Na ANA, E. P., praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares e de turnos.

2 — A mudança de tipo de horário só será possível mediante acordo entre a ANA, E. P., e os trabalhadores envolvidos, expresso por escrito.

3 — A mudança de tipo do horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Alteração de horários

A fixação ou alteração dos novos horários de trabalho será feita com o acordo dos sindicatos outorgantes representativos dos trabalhadores abrangidos.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Horários regulares

1 — Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo e com início e termo uniformes.

2 — Só será admissível o estabelecimento deste tipo de horário no período compreendido entre as 8 e as 20 horas.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Horário de turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — Na organização dos turnos deverão ser tidos em conta, sempre que possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A elaboração dos horários de turno deve obedecer aos princípios constantes desta cláusula e da cláusula 58.<sup>a</sup>

4 — No horário por turnos não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais de cinco dias consecutivos.

5 — Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 0 e as 8 horas não será superior a 10.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Trabalhos em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser efectuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

1 — Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

- a) O trabalhador deverá completar quinzenalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;
- b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será, no primeiro período, das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e, no segundo, das 14 horas e 30 minutos às 17 horas;
- c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de uma hora e trinta minutos na entrada do primeiro período e de duas horas na saída do segundo período;

d) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário não poderá ultrapassar cinco horas.

2 — Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea d) do n.º 1 antecedente, deverá requerê-la por escrito, com menção de que a utilização desse período de trinta minutos é efectuada no seu interesse pessoal.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9 horas e as 17 horas e 30 minutos.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Duração do trabalho

1 — A ANA, E. P., procurará uniformizar as durações de trabalho actualmente existentes, caso o funcionamento dos serviços assim o justifique e possibilite.

2 — O período normal de trabalho não será superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já estabelecidos pelas normas em vigor à data da aprovação deste acordo.

3 — O período de oito horas por dia referido no número anterior poderá, porém, ser superior, e até ao máximo de uma hora, quando no respectivo horário esteja previsto um dia de descanso para além do dia de descanso semanal.

4 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, nos horários por turnos não poderá haver, no período compreendido entre as 0 e as 24 horas, mais de um período de trabalho, seja qual for a sua duração, não podendo igualmente haver rendições de turnos entre as 0 e as 8 horas.

5 — Cessa o disposto no número anterior por acordo em contrário com os trabalhadores abrangidos ou nos termos previstos nos regulamentos autónomos.

6 — Para o acompanhamento do disposto nos números anteriores serão sempre ouvidos os respectivos sindicatos outorgantes.

7 — No desempenho de funções de instrução, os trabalhadores prestarão trabalho com um máximo de 22 horas semanais de aulas.

8 — O tempo despendido na revalidação de licenças aeronáuticas e em acções de formação é considerado como de trabalho.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 20 dias, para um período de três meses.

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

- a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
- b) Períodos de descanso semanal.

3 — Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>

4 — Qualquer alteração aos horários afixados só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio, de oito dias, mas nunca inferior a três dias, sem prejuízo de o trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e nocturno.

6 — Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário serão concedidas, na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trocas de serviço

1 — As trocas de serviço serão permitidas quando não origem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho extraordinário, desde que:

- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável do respectivo chefe de equipa ou supervisor operacional;
- b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2 — Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e, inversamente, ultrapassar o referido número.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Só poderá ser atribuída isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança e de fiscalização, desde que manifestem a sua concordância por escrito.

2 — O acordo previsto no número anterior é válido por um ano.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal não superior a duas horas extraordinárias por dia.

4 — A isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal, complementar e feriados.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário o trabalho excepcional prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando a empresa:

- a) Tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
- b) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Para garantia da segurança operacional.

3 — Nos casos específicos das categorias profissionais sujeitas a regimes especiais observar-se-á o que nelas estiver disposto nesta matéria.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

- a) Duas horas de trabalho extraordinário por dia;
- b) Cento e sessenta hora por ano.

5 — Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

- a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a empresa tenha obtido a autorização prévia do Ministério do Trabalho;
- c) Quando os regimes a que se refere o n.º 3 desta cláusula o permitirem.

6 — Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da aviação civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestação de trabalho extraordinário quando expressamente o solicite, por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação do trabalhador-estudante.

7 — Os menores em caso algum poderão prestar trabalho extraordinário.

8 — Na prestação de trabalho extraordinário, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

9 — É legítima a recusa a prestar trabalho extraordinário por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no n.º 2.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Registo de entradas e saídas

A empresa procederá aos registos de entradas e saídas do pessoal, podendo, para o efeito, utilizar os meios que entender mais adequados à eficiência dos serviços, os quais deverão ser uniformemente aplicados em toda a empresa.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Tolerâncias

1 — Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2 — As tolerâncias para os trabalhadores que optem por horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3 — No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado inferior a trinta minutos ou sessenta minutos, respectivamente para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, não pode a empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os respectivos períodos.

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Descanso semanal e feriados

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2 — Além do dia de descanso semanal estabelecido no número anterior, os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal complementar, o qual será normalmente o sábado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos terão dois dias de descanso semanal normalmente consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar.

4 — O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de sete dias consecutivos.

5 — Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos, pelo menos por cada ciclo de horário.

6 — Os dias de descanso estabelecidos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso pre-

visto no n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, o qual, no entanto, poderá preceder ou suceder, total ou parcialmente, ao período de descanso semanal.

7 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis imediatos aos da prestação, sem prejuízo da retribuição especial prevista neste AE.

8 — Quando, por impossibilidade decorrente do serviço, o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutra por acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigatoriamente dentro de um prazo máximo de 60 dias.

9 — O trabalhador tem direito a acumular o gozo dos dias compensatórios ocorridos no prazo de 60 dias a contar do dia que deu origem à primeira folga compensatória.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número anterior será de meia hora, ou de uma hora no caso do turno ter duração superior a sete horas, contando para todos os efeitos como tempo de trabalho, sem que tal implique qualquer alteração nas horas de entrada e saída ao serviço, de acordo com os períodos normais de trabalho em vigor ou a estabelecer.

3 — No caso de os turnos serem compostos por um só elemento, os períodos referidos no número anterior são utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica os períodos de descanso específicos estabelecidos para os trabalhadores abrangidos pelos regulamentos autónomos previstos no n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>, nem o disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>

5 — Não haverá lugar à aplicação da regra constante do n.º 1 antecedente desde que acordado com os trabalhadores interessados e autorizado pelos serviços competentes do Ministério do Emprego.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Horas de refeição

Sem prejuízo do disposto nos regulamentos autónomos integrantes deste acordo, são considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço: as 12 e as 14 horas;  
Jantar: as 19 e as 21 horas;  
Ceia: as 0 e as 4 horas.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Feriados

1 — Na ANA, E. P., observar-se-ão os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 e 8 de Dezembro;  
24 e 25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde a ANA, E. P.,  
exerce actividade.

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

3 — Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito aos feriados regionais decretados pelos respectivos governos autónomos.

## SECÇÃO II

### Férias

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito em cada ano civil a 30 dias de férias.

2 — Durante esse período, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez no mês anterior ao início daquelas.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 82.<sup>a</sup>, o trabalhador que, por acordo e a solicitação da empresa, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio terá ainda direito a um subsídio de férias complementar equivalente à remuneração base mensal, calculado proporcionalmente às férias gozadas naquele período.

6 — O disposto no número anterior só se aplica a períodos de férias iguais ou superiores a 15 dias.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Vencimento do direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à

assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — 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 no n.º 3.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão de um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Fixação e acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores que, no âmbito da sua actividade em associações sindicais ou comissões de trabalhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem poderão fazê-lo no 1.º trimestre do ano civil imediato, até metade daquele período.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal nas condições do número anterior.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a ANA, E. P., e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste caso, observar-se o seguinte:

- a) Metade do período de férias previsto no n.º 1 da cláusula 77.<sup>a</sup> terá de ser gozado seguidamente;
- b) A outra parte poderá ser gozada no máximo em dois períodos parcelares, desde que acordado entre a ANA, E. P., e o trabalhador.

3 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal e feriados que neles tiverem lugar; para os trabalhadores em regime de turnos, o início será imediatamente após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a ANA, E. P., e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a ANA, E. P., fixará a época de férias.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos será elaborada uma escala rotativa de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

4 — A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na ANA, E. P., terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala rotativa mencionada no n.º 3 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se agregado familiar o cônjuge, filhos ou qualquer outra pessoa que com ele viva em regime de economia comum.

7 — A ANA, E. P., remeterá aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa onde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores; todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas aos referidos sindicatos.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Processamento da marcação de férias

1 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue e nos termos do n.º 3 desta cláusula:

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto .....	12 (por cada dia)	12 (por cada dia)
Setembro .....	12 (por cada dia)	8 (por cada dia)
Junho .....	6 (por cada dia)	8 (por cada dia)
Maio e Outubro .....	4 (por cada dia)	4 (por cada dia)
Dezembro .....	2 (por cada dia)	8 (por cada dia)
Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Novembro	1 (por cada dia)	1 (por cada dia)

2 — Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respectivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos através dos quais se exerce a actividade principal da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.

3 — Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A marcação das férias será feita nos moldes deste acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por unidade funcional e respectivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na ANA, E. P., adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efectivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = \frac{30}{n} \times p'$$

em que:

$P$  = pontuação;

$n$  = número de dias de férias efectivamente gozados;

$p'$  = pontuação equivalente aos dias de férias efectivamente gozados;

- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;
- e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no n.º 1 da

cláusula 91.<sup>a</sup>, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

- f) Anualmente e antes de 10 de Janeiro, a ANA, E. P., publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 10 de Fevereiro;
- g) Até 10 de Março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Março;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 30 de Março de cada ano;
- j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência.

4 — A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efectivo de férias.

5 — Serão exceptuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a ANA, E. P., e o trabalhador e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2 — A alteração ou a interrupção do período de férias por motivo de interesse da ANA, E. P., constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, ou desde que este o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias por doença

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

2 — No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, considerar-se-ão como

não gozados os dias de período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à ANA, E.P., da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — No caso do n.º 2, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

5 — Serão exceptuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a ANA, E. P., obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, e o triplo do respectivo subsídio.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Quando se pratica o horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.

4 — No regime de turnos, a ausência ao período completo de trabalho considera-se falta.

5 — Nos casos a que se reporta o número anterior, se durante um dia (das 0 às 24 horas) existirem dois períodos completos de trabalho, a ausência aos mesmos considera-se apenas uma falta na proporção do tempo efectivo que integra esses períodos.

6 — As ausências às acções de formação determinadas pela ANA, E. P., são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2.º ou 3.º graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, associações profissionais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente que não seja de serviço ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
- g) A de um dia motivada pelo nascimento de um filho;
- h) As que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da maternidade e paternidade;
- i) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b), c) e g) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no número anterior, logo que delas tenha conhecimento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.º 4, devendo a empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

6 — O regime do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 19 478 não é aplicável aos trabalhadores que prestam serviço na ANA, E. P., que mantenham o vínculo à função pública.

7 — A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Comunicação das faltas

1 — Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa nos três dias seguintes.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores poderá levar à injustificação das faltas.

4 — Às faltas referidas no n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup> não se aplicam os números anteriores.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente na retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 88.<sup>a</sup>, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste acordo;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, nos termos do disposto na cláusula 147.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos na primeira parte da alínea f) do n.º 2 da cláusula 88.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Consequências das faltas não justificadas

1 — A ANA, E. P., tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas, ou de diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, se o trabalhador expressamente assim o preferir, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

2 — O trabalhador também poderá tomar a mesma opção, nos termos da parte final do número anterior, nos casos do n.º 2 da cláusula anterior.

3.— As faltas não justificadas, quando ultrapassem o limite anual de três, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 5 dias seguidos ou 10 dias interpolados por ano ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — Sem prejuízo da perda da retribuição, não são qualificados de falta os dias ou meios dias imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta e em que o trabalhador, nos termos do respectivo horário, não está obrigado à prestação de trabalho.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1 — Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço ou acarrete trabalho extraordinário ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

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

2 — O tempo da suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e as regalias de que era titular.

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

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

5 — O disposto no número anterior não prejudica o estabelecido no capítulo III.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

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

2 — Para os efeitos do número anterior, a empresa poderá exigir do trabalhador, quando este se apresente para retomar o serviço, prova da data em que ocorreu o termo do impedimento.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão durante a suspensão e caducidade dos contratos a prazo

1 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

#### SECÇÃO V

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até um ano, renovável mediante acordo.

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

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

4 — O acordo para concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direito a férias e a subsídio de Natal

1 — No ano de cessação de licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito aos dias de férias na proporção de dois dias e meio por cada mês completo de serviço que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.

2 — O critério referido no número anterior é aplicável para o cômputo do valor do subsídio de Natal previsto na cláusula 113.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Definição

1 — Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente acordo, pela prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares ou periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Para efeitos deste acordo entende-se por:

- Remuneração mensal mínima, a prevista nos anexos I e II para cada nível salarial;
- Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima, acrescida da remuneração operacional, de especialização ou de qualificação a que o trabalhador tenha direito.

4 — Todos os trabalhadores ao serviço da ANA, E. P., deverão auferir remunerações líquidas idênticas quando no desempenho efectivo das mesmas funções, quer sejam ou não agentes do Estado.

5 — As tabelas salariais da empresa serão as constantes dos anexos I e II a este acordo.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Remuneração dos titulares de órgão de estrutura

1 — As remunerações dos TOE em exercício efectivo de funções orgânicas são as constantes da tabela salarial que constitui o anexo II deste acordo, sobre as quais acresce um subsídio específico:

- De 11% sobre a remuneração base em relação aos TOE integrados nos níveis 59, 58 e 57;
- De 9% sobre a remuneração base em relação aos TOE integrados nos restantes níveis.

2 — No entanto, sempre que, por razões conjunturais, o titular do órgão aufera retribuição igual ou inferior a qualquer subordinado, será atribuído um diferencial compreendido entre 7,1% e 35,6% do salário médio, o qual acresce à sua remuneração.

3 — Este diferencial apenas é devido enquanto o titular do órgão de estrutura se encontrar no exercício efectivo de funções.

4 — Aos restantes será aplicado o anexo I, de acordo com os enquadramentos constantes do anexo III.

5 — Aos TOE que se encontrem no exercício efectivo das respectivas funções são atribuídas anuidades correspondentes a 1% da sua remuneração mensal mínima por cada ano de exercício, nos termos seguintes:

- O primeiro vencimento deste subsídio ocorrerá com a terceira anuidade;
- Quando haja evolução do TOE na hierarquia dos órgãos de estrutura da empresa, este perderá as anuidades que entretanto vencera, iniciando-se nova contagem a partir do exercício de funções no novo cargo, se daí não resultar remuneração líquida inferior, caso em que as manterá até serem absorvidas.

6 — Aos TOE no exercício efectivo das respectivas funções acresce um subsídio cujo montante é compreendido entre 22% e 44% da remuneração mínima mensal como contrapartida de a sua actividade ser exercida nos termos do regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será sempre paga por inteiro, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2 — A remuneração do trabalho extraordinário, nocturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorram.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor/hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que *RM* é o valor da remuneração mínima mensal e *N* o período de trabalho semanal.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Salário médio

1 — O salário médio é o constante da tabela salarial (anexo I).

2 — O salário médio em vigor será determinado em cada revisão da tabela salarial, apurando o quociente entre o produto do valor de cada nível salarial pelo número de trabalhadores enquadrados nesse nível e o número total de trabalhadores.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste acordo, o trabalho nocturno prestado nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup> será pago com o acréscimo de 50% do valor/hora da remuneração mensal mínima.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho extraordinário

A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 25% do valor/hora da remuneração mensal mínima e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50%.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado

O trabalho prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será retribuído nos termos seguintes:

- a) A primeira hora será acrescida de 10% sobre o valor/hora da remuneração mensal mínima;
- b) A segunda hora e seguintes serão acrescidas de 125% sobre o valor/hora da remuneração mensal mínima.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar que coincida com feriado

Nos casos em que o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar coincida com feriado, será pago pelo critério estabelecido na cláusula anterior, mas o total de horas será calculado em dobro.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário previsto na cláusula 62.<sup>a</sup> terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:

- a) Superior a dezasseis horas:

21% da remuneração mensal mínima quando a média das HN for igual ou superior a 40 horas;

16% da remuneração mensal mínima quando a média das HN for inferior a 40 horas;

b) Igual a dezasseis horas: 15% da remuneração mensal mínima;

c) Inferior a dezasseis horas: 8% da remuneração mensal mínima.

2 — Em qualquer das situações referidas nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a empresa garante respectivamente, o valor mínimo de 13 181\$, 6590\$ e 4222\$ resultantes da aplicação do regime anteriormente em vigor, através da atribuição de um valor fixo que acresce ao subsídio de turno até à sua total absorção. Estes valores serão actualizados aquando da revisão da tabela salarial.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores absorvem a remuneração por trabalho normal nocturno e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 6 da tabela salarial.

4 — Aos trabalhadores que laborem em regime de turnos e que, por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos, passem a prestar serviço fora daquelas condições será mantido o respectivo subsídio durante um período de seis meses.

5 — No seu próprio interesse, a empresa não poderá retirar qualquer trabalhador do regime de turnos por período superior a seis meses, renovável por idêntico prazo, mantendo-se, neste caso, o direito ao respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respectivamente, ao regime de horários das alíneas a), b) e c) do n.º 1 manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificadas pela junta médica oficial.

7 — No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho nocturno e em regime de turnos resultante de acidente em serviço ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao subsídio no montante que vence à data do acidente ou da doença, independentemente dos prazos referidos no número anterior.

8 — Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime de turnos e que, por qualquer razão, deixem de o estar manterão o direito ao respectivo subsídio nas seguintes condições:

a) 20 anos de serviço naquele regime: 50% do subsídio auferido nessa data;

b) Com mais de 20 anos de serviço naquele regime: acresce 2,5% ao valor da alínea anterior, por cada ano e até ao limite de 100%.

9 — O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês e é devido em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

10 — Os trabalhadores que beneficiem do subsídio de turno fixo previsto pelo n.º 9 da cláusula 101.<sup>a</sup> do AE de 1983 mantêm-no nos mesmos termos.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Subsídio de insularidade

1 — O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos trabalhadores da ANA, E. P., em serviço nas Regiões Autônomas, de valor igual a um terço do vencimento base mensal, não podendo em caso algum exceder os 9366\$ mensais, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável com a ajuda de custo a que se refere a cláusula 126.<sup>a</sup>

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Subsídio de chefia de equipa

Aos trabalhadores que exerçam as funções de chefe de equipa, de acordo com a regulamentação interna da empresa, será atribuído um subsídio mensal correspondente a 5,13% do salário médio.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Retribuição das funções de assessoria e de instrução

As funções de assessoria e de instrução serão remuneradas com um subsídio que acresce à remuneração do trabalhador de valor igual a 17,10% do salário médio.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Subsídio de representação em juízo

1 — A empresa custeará os encargos mínimos dos técnicos superiores juristas, a quem sejam cometidas funções de representação contenciosa, decorrentes da obrigatoriedade da sua inscrição, para esse efeito, na Ordem dos Advogados.

2 — O subsídio de representação em juízo apenas será devido enquanto os técnicos superiores juristas desempenhem as suas funções para a empresa em regime de *full-time*.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

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

2 — O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida das diuturnidades a que eventualmente tenham direito.

3 — No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4 — O subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na remuneração base mensal que tiver direito no mês do falecimento.

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Refeições e subsídio de refeição

1 — A ANA, E. P., manterá em funcionamento, sem deterioração da respectiva qualidade e sem carácter lucrativo, serviços de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, por valor nunca superior ao fixado no n.<sup>o</sup> 4 desta cláusula.

2 — A refeição será constituída por pão, sopa, um prato de peixe ou carne, ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida.

3 — Os refeitórios poderão ser geridos por cooperativas ou outra forma de associação dos trabalhadores interessados, sendo o seu fornecimento e a qualidade dos produtos e das refeições controlados pela empresa e pelos órgãos que o estatuto daqueles preveja.

4 — A ANA, E. P., fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de 596\$ ou 749\$, conforme haja ou não refeitório da empresa no local de trabalho, nos termos do regulamento em vigor.

5 — Os trabalhadores cujo turno abarque dois períodos de refeição terão direito nesse período apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

6 — É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no n.<sup>o</sup> 4, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a sessenta minutos e abranja, ainda que parcialmente, o período da hora habitual de refeição.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho efectuado em feriados para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.

8 — Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho extraordinário por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos contados desde o termo do referido horário e abranja, ainda que parcialmente, os períodos referidos na cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que, tendo à sua guarda valores pecuniários, exerçam funções de pagamento e enquanto as exerçam, têm direito a um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade pelos valores manipulados indexado ao salário médio, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver na profissão a que correspondem essas funções, nos termos seguintes:

- a) I — ALS e sede: 4,70%;
- b) II — AFR, ASC, APD, ASM: 3,85%;
- c) III — AHR, AFL, STAATL, ADMAD, DIA, C. G.: 3,16%.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O regime de atribuição do subsídio referido nesta cláusula consta de regulamento próprio.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores ao serviço da ANA, E. P., têm direito a uma diuturnidade de 2,18% do salário médio por cada cinco anos de serviço até ao limite de cinco diuturnidades.

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho fora do local habitual

##### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligado por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2 — Para efeitos do exercício e fruição, por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e ou pelo presente acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — A ANA, E. P., obriga-se a manter em funcionamento um esquema de transportes complementar dos

transportes públicos urbanos, tendo em consideração os locais e horários de trabalho.

2 — Todos os transportes em serviço serão pagos pela ANA, E. P.

### SECÇÃO II

#### Deslocações

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Natureza das deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e longa duração e deslocações ao estrangeiro.

3 — Consideram-se deslocações de curta duração as que permitem aos trabalhadores regressarem no próprio dia ao local habitual de trabalho.

4 — Presume-se que permitem o regresso nos termos referidos no número anterior as deslocações que consistem num percurso de raio igual ou inferior a 100km.

5 — Consideram-se de longa duração as deslocações que consistem em percurso superior a 100km, desde que não se verifique o regresso no próprio dia, ou ainda aquelas em que, embora inferiores, o regresso do trabalhador se mostrar impossível no próprio dia ou comprovadamente desaconselhável, atendendo ao transporte e demais condições das mesmas.

6 — A deslocação só poderá ter início após o período de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Transportes em deslocações

1 — A ANA, E. P., definirá o meio de transporte, podendo acordar com o trabalhador a utilização de viatura própria.

2 — Quando o trabalhador utilizar os transportes públicos, a empresa pagará todas as despesas, incluindo as realizadas no local da deslocação, desde que comprovadamente relacionadas com o objectivo desta.

3 — As despesas de transportes são suportadas nas seguintes condições:

- a) Na viagem de avião será utilizada a classe turística;
- b) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe.

4 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas como abono as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

5 — Compete à empresa proceder directamente à reserva e aquisição das passagens.

6 — O tempo de transporte em deslocação não confere direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o disposto no número seguinte.

7 — Nas deslocações em serviço às estações, em viatura da empresa, os tempos de viagem são considerados tempo de serviço e remunerados de acordo com a retribuição horária normal ou, em dias de descanso complementar ou semanal e em feriados, nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup>

8 — Fica revogado, com efeitos a 31 de Março de 1988, o anterior regime de remuneração de tempo de transporte e espera.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Deslocações de curta duração

1 — O trabalhador em regime de deslocações de curta duração tem direito ao pagamento de despesas de alimentação, se ficar impossibilitado de as tomar nas condições em que normalmente o faz, no valor do subsídio respectivo, acrescido de 100% por refeição.

2 — Para efeitos do número anterior receberá o pagamento pelas seguintes refeições:

- a) Almoço, se partir antes das 13 horas e 30 minutos ou chegar depois das 13 horas e 30 minutos;
- b) Jantar, se partir antes das 20 horas ou chegar depois das 20 horas.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Deslocações de longa duração

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação de longa duração têm direito ao pagamento das despesas com:

- a) O alojamento em condições de comodidade e conforto;
- b) Lavagem da roupa quando a deslocação tem duração superior a cinco dias consecutivos, mediante comprovação das despesas efectuadas.

2 — Independentemente das alíneas do número anterior, têm ainda direito ao pagamento de uma ajuda de custo diária nos termos das normas em vigor.

3 — O valor da ajuda de custo referida no número anterior será alterado por ordem de serviço, quando for julgado oportuno, nomeadamente de acordo com o teor do regime que, em cada momento, vier a ser estabelecido para a função pública.

4 — Os trabalhadores sujeitos a deslocações de longa duração, sendo esta igual ou superior a 30 dias, terão direito a pagamento de uma viagem ao local da sua residência habitual, com o objectivo de gozarem um período de descanso semanal, desde que não tenham sido acompanhados pela sua família.

5 — Sempre que durante as deslocações de longa duração ocorram dias de Natal, os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das passagens para passarem aqueles dias no local habitual.

6 — Se, por vontade do trabalhador ou por necessidade do serviço, não houver possibilidade de deslocar o trabalhador conforme o referido no número anterior, a empresa obriga-se a fornecer passagem de ida e volta para o cônjuge, desde que tal não implique aumento de encargos ou quaisquer responsabilidades para a empresa.

7 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas como abonos as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula, bem como o quantitativo previsível da ajuda de custo.

8 — Compete à empresa proceder directamente à reserva do respectivo alojamento.

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

10 — Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a sete dias um período de descanso de um dia no termo da deslocação, a gozar nos três dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação ao estrangeiro poderão optar por um regime de uma ajuda de custo diária de valor igual ao máximo legalmente estabelecido para os funcionários do Estado ou pelo regime referido na cláusula anterior, acrescido de uma ajuda de custo diária de 50% do valor fixado na primeira parte deste número.

2 — Na primeira hipótese referida no número anterior, a importância da ajuda de custo será actualizada pelo conselho de gerência, ponderadas as alterações que forem fixadas para as ajudas de custo da função pública.

3 — Os trabalhadores em deslocação ao estrangeiro terão ainda direito ao pagamento das despesas que comprovadamente tenham sido feitas por exigência da deslocação, designadamente as referentes à preparação da viagem (passaportes, vistos, vacinas, etc.), bem como as que surjam durante a deslocação e relacionadas com esta, nomeadamente telefonemas, taxas de portagem e de aeroportos e transportes.

4 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas como abonos as importâncias relativas às despesas previstas, bem como ao quantitativo previsível da ajuda de custo.

5 — O disposto nos n.ºs 7, 9 e 10 da cláusula anterior aplica-se aos trabalhadores em regime de deslocação ao estrangeiro.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Deslocações especiais

1 — Quando as deslocações em serviço forem feitas a convite de qualquer entidade com todas ou parte das despesas por conta desta, poderá haver lugar ao estabelecimento pelo conselho de gerência, de uma ajuda de custo diária adequada às circunstâncias de cada caso mas sempre inferior aos valores previstos neste acordo.

2 — Tratando-se de deslocações destinadas a possibilitar a frequência de cursos ou meras actividades de formação promovidas pela empresa, deverá o valor da ajuda de custo ser previamente estabelecido, considerando, designadamente, as facilidades que casualmente venham a ser obtidas.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos durante as deslocações

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

2 — Se o trabalhador for acometido de doença que aconselhe o seu regresso, prescrito pelo médico ou por falta comprovada de assistência no local de deslocação, tem a faculdade de o fazer com o direito ao pagamento das respectivas passagens, devendo a empresa exigir as respectivas provas e, bem assim, proceder às diligências que se mostrarem necessárias ao mesmo fim.

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

4 — Em caso de falecimento ou doença grave, devidamente comprovada, do cônjuge, filhos ou pais do trabalhador deslocado, é reconhecido a este o direito de regresso ao local habitual de trabalho, custeando a empresa as despesas com as respectivas passagens, devendo, contudo, o interessado, antes do regresso, comunicar a ocorrência à empresa.

5 — Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação, a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local da residência habitual.

6 — Para aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador deve designar o possível beneficiário.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Deslocações específicas para as regiões autónomas

1 — As deslocações específicas de longa duração para as regiões autónomas regem-se pelo protocolo firmado entre a ANA, E. P., e os sindicatos interessados.

2 — As ajudas de custo previstas no protocolo referido no número anterior não poderão ser inferiores às fixadas de acordo com o n.º 2 da cláusula 122.<sup>a</sup>

3 — No início e termo das deslocações a empresa custeará sempre as despesas com o transporte do trabalhador, bem como dos seus haveres que possam ser considerados indispensáveis no local de destino.

4 — Em caso de morte do trabalhador durante o período de deslocação a empresa custeará todas as despesas de transporte e trâmites legais, para o local do território nacional a indicar pela família, bem como o transporte dos seus familiares e haveres.

5 — A empresa suportará igualmente aqueles encargos por falecimento do cônjuge, filhos e outros familiares do trabalhador que o tenham acompanhado.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Transporte em casos especiais

1 — Havendo falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador deslocado em serviço tem direito a uma passagem de ida e volta, que por qualquer daqueles motivos venha a carecer de utilizar.

2 — Aos trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas e que por doença grave tenham de ser assistidos clinicamente no continente, a empresa adiantará as importâncias relativas ao seu transporte, bem como o do seu acompanhante se houver necessidade imperiosa dele, cujo pagamento deve ser efectuado pela instituição de segurança social respectiva.

3 — A concessão dos direitos estabelecidos nesta cláusula depende da prova feita pelo trabalhador, podendo a empresa proceder às diligências que reputar necessárias nos termos regulamentados.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Alojamento — remissão

O regime de distribuição e utilização dos alojamentos da ANA, E. P., consta de regulamento próprio.

### SECÇÃO III

#### Transferências

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de

mudança total ou parcial de estabelecimento onde aquele presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão com justa causa nos termos legais aplicáveis se a empresa não provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa deve comunicar a transferência logo que possível e em qualquer caso sempre com uma antecedência mínima de quatro meses.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e respectiva bagagem nos termos regulamentados.

5 — Não se consideram transferências:

- a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
- b) As deslocações em serviço;
- c) As deslocações específicas para as Regiões Autónomas.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Transferências para outro local de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

2 — Para o preenchimento dos lugares a que se refere o número anterior, considera-se como condição geral de preferência em função do local o exercício da sua actividade na empresa na área onde ocorra a vaga ou, não os havendo, na área mais próxima.

3 — Para efeitos do n.º 2 os trabalhadores dos Aeroportos de Sá Carneiro e de Faro beneficiam de igualdade de tratamento para as vagas que eventualmente venham a ocorrer em Lisboa.

4 — São condições específicas de preferência, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Tempo de serviço no órgão;
- b) Antiguidade do trabalhador;
- c) Razões de saúde devidamente comprovadas por junta médica e pelo SSO;
- d) Cônjuge que exerça uma profissão na localidade solicitada ou zona mais próxima, sem possibilidade de transferência devidamente comprovada.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Sempre que a empresa esteja obrigada ao pagamento do transporte nos termos deste acordo ou da lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de viagem no valor constante da apólice em vigor, o qual nunca será inferior a 6000 contos, que cobrirá o risco de viagem em caso de transferência ou deslocações em serviço.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — O despedimento ilícito promovido pela ANA, E. P., a rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou a cessação do contrato de trabalho ao abrigo do disposto no capítulo V do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de retribuição mensal por cada ano ou fracção de antiguidade, calculada nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 174.<sup>a</sup>

2 — O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### SECÇÃO I

##### Segurança social

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Regime geral

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os trabalhadores da ANA, E. P., ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

- a) Os trabalhadores oriundos da função pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
- b) Os não oriundos da função pública ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Regime complementar de segurança social

Os regimes complementares de segurança social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores são os constantes dos respectivos regulamentos e que visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

### Cláusula 135.<sup>a</sup>

#### Inscrição na OSMOP

1 — A empresa procurará garantir a todos os trabalhadores o direito de inscrição na OSMOP, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data de entrada em vigor deste acordo.

2 — A ANA, E. P., assumirá os encargos devidos à obra social em função das capitações estabelecidas.

3 — Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao trabalhador que seja beneficiário daquela Obra Social.

## SECÇÃO II

### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

### Cláusula 136.<sup>a</sup>

#### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A ANA, E. P., fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — Para efeitos de cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Formação

### Cláusula 137.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 — A empresa incrementará a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação ministrada pela empresa terá, nomeadamente, como objectivos a actualização e a adequação dos conhecimentos e aptidões técnico-profissionais dos trabalhadores às funções que lhes sejam atribuídas, nos termos de regulamento a estabelecer.

3 — O regulamento previsto no número anterior será elaborado com audição prévia dos sindicatos outorgantes.

### Cláusula 138.<sup>a</sup>

#### Plano anual de formação

1 — A formação profissional desenvolve-se em ciclos anuais e consubstancia-se no plano anual de formação em função dos objectivos fixados no plano anual de actividade da empresa.

2 — O plano anual de formação é um instrumento de gestão empresarial coordenado pelo DREH, em que se procurará avaliar, numa perspectiva de inter-relacionamento e na medida possível, os interesses da empresa no aprofundamento e desenvolvimento dos níveis de proficiência profissional dos trabalhadores, o direito destes à carreira profissional, proceder à sua compatibilização e ainda maximizar as potencialidades dos recursos humanos para o desenvolvimento da ANA, E. P.

3 — A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano anual de formação.

### Cláusula 139.<sup>a</sup>

#### Formação específica

1 — Quando o acesso em dada carreira ou categoria depender de formação profissional específica, a empresa procurará implementar em tempo útil o respectivo curso ou cursos de formação sem prejuízo da compatibilização com o plano anual de formação e tendo em conta a necessidade de assegurar a normalidade do serviço.

2 — A formação profissional dos trabalhadores de uma dada carreira ou categoria profissional será dada nos seus aspectos específicos, preferencialmente por trabalhadores oriundos da mesma carreira ou categoria profissional, caso existam e tenham qualificação exigida.

### Cláusula 140.<sup>a</sup>

#### Programação de cursos

Até 31 de Dezembro de cada ano, serão programados os cursos para o ano seguinte, sem prejuízo daqueles que o devam ser em data anterior por força da segurança inerente aos serviços da aviação civil.

### Cláusula 141.<sup>a</sup>

#### Ações de formação

1 — A formação específica de uma ou mais categorias profissionais desenvolver-se-á em obediência ao plano anual de formação previsto na cláusula 152.<sup>a</sup>

2 — Aos trabalhadores em frequência de acções de formação, e enquanto nelas permanecerem, são aplicáveis as disposições específicas relativas a direitos e deveres daquele regime.

3 — A ANA, E. P., obriga-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem cursos de especialização, por exigência da empresa, com aproveitamento.

4 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionam as actividades de estrutura de formação, serão asseguradas todas as garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, considera-se:

- a) Formação geral: acção ou acções teórico-práticas, com carácter geral, com vista à aquisição dos conhecimentos essenciais ao normal desempenho das funções;
- b) Formação específica: preparação teórico-prática sobre matérias específicas de uma dada carreira profissional, com vista ao bom desempenho das respectivas funções;
- c) Reciclagem: acção ou acções teórico-práticas com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos;
- d) Estágio: acção de carácter prático sob a supervisão de um profissional habilitado que tem por finalidade a adequação de conhecimentos teóricos à realidade dos diferentes postos de trabalho.

6 — Em princípio, todas as acções de formação, nomeadamente as que visam a progressão profissional, serão objecto de avaliação a qual deverá assentar em princípios gerais, sem prejuízo de normas específicas que possam vir a ser casuisticamente definidas pela natureza das acções de formação.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Conselho pedagógico

É criado, no âmbito do presente acordo, um conselho pedagógico para a formação, o qual é um órgão consultivo cujo objectivo fundamental é o de manter e, sempre que possível, elevar o nível de eficiência e qualidade da instrução ministrada no Centro de Formação, propondo a adopção e a aplicação dos métodos e técnicas a utilizar, quer no que respeita à instrução propriamente dita, quer no que concerne à definição de critérios de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Composição e funcionamento

1 — O conselho pedagógico é constituído pelos seguintes elementos:

- Responsável pelo Centro de Formação, que presidirá;
- Responsáveis pelos departamentos de formação do Centro;
- Um representante por cada associação profissional reconhecida pela ANA, E. P.;
- Um representante por cada sindicato outorgante do AE;
- Um representante da comissão de trabalhadores.

2 — O conselho pedagógico terá uma reunião ordinária de periodicidade trimestral, em princípio, nas instalações do Centro de Formação, e no último dia útil do trimestre a que respeita.

3 — O conselho pedagógico poderá, contudo, reunir-se extraordinariamente em qualquer altura a pedido de qualquer dos seus membros.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Atribuições do conselho pedagógico

São atribuições principais do conselho pedagógico as seguintes:

- a) Colaborar na definição das técnicas e métodos adoptados aos vários tipos de acções de formação levadas a efeito no Centro de Formação;
- b) Analisar e propor eventuais ajustamentos nos *curricula* dos cursos ministrados por forma a adaptá-los melhor aos participantes dos vários grupos profissionais, tendo em conta os meios disponíveis;
- c) Colaborar na definição de monitores eventuais com vista a melhorar o nível técnico das acções de formação;
- d) Propor a contratação de monitores eventuais com vista a melhorar o nível técnico das acções de formação;
- e) Propor a aquisição de meios técnicos que se mostrem necessários ao aumento de qualidade e eficácia da formação ministrada na empresa;
- f) Analisar as classificações obtidas pelos participantes nos cursos terminados no trimestre a que cada reunião ordinária respeita;
- g) Apreciar os casos de instruídos com falta de aproveitamento propondo acções necessárias junto das respectivas chefias hierárquicas;
- h) Colaborar na definição dos critérios gerais de avaliação.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Impedimentos temporários à frequência dos cursos e acções de formação profissional

1 — São impedimentos temporários:

- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento no curso, acção de formação ou estágio realizados há menos de um ano;
- c) Razões de serviço surgidas após a indigitação para o curso.

2 — Quando o trabalhador for impedido de frequentar o curso de formação por razões de doença comprovada, frequentará o primeiro curso que se realize após cessação do impedimento.

3 — Quando o trabalhador for impedido pelos motivos indicados na alínea c) do n.º 1 ou pela não-realização de curso previsto no plano anual de formação de frequentar qualquer curso ou acção de formação, participará no primeiro curso ou acção com a mesma natureza que vier a ter lugar.

4 — No caso referido no número anterior, tendo o trabalhador aproveitamento, a nova situação profissional produzirá efeitos retroactivos à data em que teria lugar a transição da fase ou escalão.

## Cláusula 146.<sup>a</sup>

### Impedimento permanente à frequência dos cursos e acções de formação profissional

Constitui impedimento permanente à frequência dos cursos e acções de formação profissional a falta de aproveitamento em dois cursos de formação consecutivos para a mesma carreira ou categoria profissional.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene, segurança e medicina do trabalho

## Cláusula 147.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1 — A segurança na empresa terá como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e redução das condições ambientais graves.

2 — O regime de higiene e segurança no trabalho constará de regulamento específico a acordar conforme estabelecido na alínea c) da cláusula 186.<sup>a</sup>

3 — No âmbito do regulamento referido no número anterior será criada uma comissão de higiene e segurança no trabalho, de composição e funcionamento paritários, com atribuições e competências nos termos legais e regulamentares.

## Cláusula 148.<sup>a</sup>

### Medicina no trabalho

1 — A ANA, E. P., manterá serviços de saúde ocupacional de harmonia com as prescrições legais.

2 — A medicina do trabalho na empresa terá funções fundamentalmente preventivas, em estreita ligação com a comissão e os serviços de higiene e segurança no trabalho.

3 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade dos exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

4 — Os exames médicos previstos no número anterior serão feitos a expensas da empresa e terão uma periodicidade anual, ou outra.

## Cláusula 149.<sup>a</sup>

### Estatuto

Os serviços de saúde ocupacional terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

## CAPÍTULO XIV

### Estruturas de representação dos trabalhadores

## Cláusula 150.<sup>a</sup>

### Crédito de horas às comissões

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas disporá do seguinte crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho:

- a) Subcomissões de trabalhadores: oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores: quarenta horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras: cinquenta horas mensais.

2 — A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 40$$

em que  $C$  é o crédito de horas e  $n$  o número de membros da comissão de trabalhadores.

3 — Na hipótese do número anterior não podem ser atribuídas a cada membro mais do que oitenta horas mensais.

4 — Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido ressalvado o disposto no n.º 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5 — Independentemente dos critérios previstos no n.º 1, a comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro.

6 — No caso previsto no número anterior não se aplica a possibilidade de opção contemplada no n.º 2.

7 — Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que um órgão.

8 — Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade, excepto para efeitos de remuneração.

## Cláusula 151.<sup>a</sup>

### Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1 — A ANA, E. P., concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:

- a) Oito horas para os delegados sindicais e membros das comissões intersindicais;
- b) Quatro dias para os membros da direcção das associações sindicais.

2 — O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma nos termos da alínea b) do número anterior.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Membros das associações profissionais

As direcções das associações profissionais aeronáuticas poderão distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de dez horas por mês, para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Descontos de quotização sindical

1 — A ANA, E. P., descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato nos termos do número seguinte.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

### CAPÍTULO XV

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Protecção na gravidez e maternidade

1 — As trabalhadoras quando grávidas de três ou mais meses, desde que solicitem com um mês de antecedência, não serão incluídas nos períodos de trabalho nocturno.

2 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente para a retribuição, licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente antes ou depois daquele.

4 — A título excepcional, em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

5 — Em caso de hospitalização da mãe ou da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento a pedido daquela e retomada a partir de então até final do período.

6 — O pedido de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 10 dias e máxima de 30 dias, competindo ao médico graduar esse período em função das condições de saúde da mulher.

7 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Direito do pai a dispensa do trabalho

1 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa do trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

2 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de três anos efectuada ao abrigo do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança, nos termos da respectiva legislação específica.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e aleitação

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

2 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos cada um dos quais com a duração máxima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, salvo acordo entre a trabalhadora e a empresa que estabeleça diferentemente.

3 — Para o exercício do direito a que alude o número anterior a trabalhadora deverá apresentar à empresa declaração sob compromisso de honra que amamenta o filho.

4 — A mãe terá, em qualquer caso, uma dispensa nos termos do n.º 2 para aleitação do filho durante seis meses.

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

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptados ou adoptados menores de três anos a seu cargo.

2 — O regime de concessão de licença especial a que alude o número anterior será o constante dos artigos 12.º a 16.º do Decreto-Lei n.º 136/85.

3 — A licença especial prevista no n.º 1 é equiparada à suspensão da relação de trabalho para todos os efeitos legais, designadamente quanto à retribuição.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Trabalho em tempo parcial e horário flexível

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, adoptados ou adoptados a seu cargo que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes e se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, poderão trabalhar em regime de horário reduzido nos termos dos artigos 17.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 136/85.

2 — Os trabalhadores, em qualquer das situações a que alude o número anterior, poderão requerer a prestação de trabalho em jornada contínua, dependendo, porém, a sua concessão pela empresa ou a sua manutenção, da não perturbação do normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência à família

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge, filhos, adoptados e enteado menores, e 15 dias quanto aos restantes parentes ou afins na linha recta.

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

3 — As faltas referidas no número anterior são equiparadas, para todos os efeitos legais, às faltas por doença do próprio e não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição.

4 — Nos casos de faltas ao trabalho previstas nos n.ºs 1 e 2, a empresa poderá exigir a prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como, tratando-se de filho, de que o outro progenitor tem actividade profissional, e ainda, se for caso disso, apresentação de declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança ou familiar a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por este do mesmo direito.

5 — Em caso de hospitalização de filho, adoptado ou enteado menor de 10 anos, a justificação das faltas será feita, quando exigida, mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar e assinada pelo responsável clínico.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Tarefas desaconselháveis

1 — Durante a gravidez até e três meses após o parto, a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — Mediante recomendação específica do médico assistente, confirmada pelo SSO onde exista, as condições de trabalho durante a gravidez deverão ser ajustadas à necessidade de prevenir riscos para o nascituro.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

As faltas ao trabalho previstas nas cláusulas 169.<sup>a</sup> e 171.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição, nos termos da respectiva legislação de segurança social.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Condutas ilícitas dos trabalhadores

A apresentação pelo trabalhador de declarações falsas para beneficiar dos direitos previstos nas cláusulas 169.<sup>a</sup> a 176.<sup>a</sup> ou o exercício culposos de actividades incompatíveis com o fim para que requereram a licença especial para acompanhamento de filhos ou redução do tempo de trabalho incorre em infracção disciplinar grave, nos termos da respectiva legislação.

### Cláusula 165.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1 — A empresa proporcionará aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral.

2 — Deverá igualmente a empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e formação profissional, bem como colaborar na acção que no mesmo sentido o Estado desenvolver através dos serviços próprios e em conjugação com as empresas.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação específica sobre um eventual regime de aprendizagem.

### Cláusula 166.<sup>a</sup>

#### Trabalho de idosos e diminuídos

A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida por idade, doença ou acidente adequadas condições de trabalho e retribuição, promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas, com vista à sua recolocação nos termos de regulamentos próprios a acordar.

### Cláusula 167.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes da ANA, E. P., serão concedidas dispensas para frequência de aulas e exames, nos termos do regulamento próprio.

### Cláusula 168.<sup>a</sup>

#### Trabalho a tempo parcial

Os trabalhadores poderão optar pelo regime de trabalho a tempo parcial, nos termos do regulamento próprio.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

### Cláusula 169.<sup>a</sup>

#### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

### Cláusula 170.<sup>a</sup>

#### Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste acordo considera-se agregado familiar o cônjuge desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins

e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

### Cláusula 171.<sup>a</sup>

#### Regulamentos em vigor

Os regulamentos actualmente existentes na empresa manter-se-ão em vigor em tudo o que não contrarie o presente acordo, devendo ser revistos em conformidade com as disposições deste.

### Cláusula 172.<sup>a</sup>

#### Regulamentos

1 — As partes outorgantes negociarão os regulamentos referidos nas alíneas seguintes:

- a) Avaliação de desempenho e potencial, no prazo de 120 dias;
- b) Transportes, no prazo de 140 dias;
- c) Higiene e segurança no trabalho, no prazo de 160 dias;
- d) Regime de prevenção, no prazo de 180 dias.

2 — Qualquer regulamento que venha a ser acordado com um ou mais sindicatos deve ser levado ao conhecimento dos restantes e só poderá aplicar-se a trabalhadores filiados em sindicatos que não participaram na negociação, desde que este lhe dê acordo expresso.

### Cláusula 173.<sup>a</sup>

#### Publicidade, vigência e revisão

1 — A ANA, E. P., dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos acordados, promovendo a sua publicação e distribuição por todos os locais de trabalho, de forma a que os trabalhadores tomem deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.

2 — Os regulamentos negociados com os sindicatos vigoram durante dois anos, e poderão ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

### Cláusula 174.<sup>a</sup>

#### Antiguidade

1 — Para os diferentes efeitos previstos neste acordo a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

- a) À data da vinculação à empresa ou à data da vinculação a qualquer título à função pública nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, E. P., aquando da sua constituição;
- b) À data do ingresso na categoria profissional.

2 — A antiguidade dos trabalhadores oriundos do recrutamento externo, admitidos para as carreiras cujo ingresso esteja dependente da frequência com aproveitamento de um curso inicial, conta-se desde a data do início do mesmo.

#### Cláusula 175.<sup>a</sup>

##### Estatuto profissional dos titulares de órgão de estrutura

1 — O regime aplicável ao desempenho de funções orgânicas de TOEs é o que consta do respectivo estatuto em vigor na empresa, o qual deverá ser revisto para adaptação ao presente acordo, ouvidos os sindicatos interessados.

2 — Cessando, por iniciativa da empresa, o exercício de titularidade de função orgânica, o trabalhador mantém o nível da tabela salarial correspondente à remuneração auferida à data da cessação.

3 — Do mesmo direito goza o trabalhador quando a cessação das funções de chefia se verifique por sua iniciativa desde que o desempenho de titularidade de órgão de estrutura se tenha verificado por período superior a três anos.

4 — Os trabalhadores que venham a exercer a titularidade de um órgão de estrutura mantêm os direitos inerentes à sua categoria profissional e à contagem de tempo de exercício daquelas funções, para efeitos de progressão na sua carreira.

5 — O limite de idade para o exercício de funções orgânicas é de 70 anos.

#### Cláusula 176.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A ANA, E. P., e os sindicatos outorgantes constituirão uma comissão paritária, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste acordo, a quem competirá a interpretação das suas cláusulas.

2 — A comissão paritária será constituída pela seguinte forma:

a) Para a matéria do clausulado geral e anexos respectivos:

Cinco elementos efectivos e cinco suplentes designados pela ANA, E. P.;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SITAVA;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SITECSA;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SINTICA;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SQAC;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SINCTA;

b) Para a matéria do Regulamento Autónomo dos Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticas:

Quatro elementos efectivos e quatro suplentes designados pela ANA, E. P.;

Dois elementos efectivos e dois suplentes designados pelo SITECSA;

Dois elementos efectivos e dois suplentes designados pelo SITAVA;

c) Para a matéria do Regulamento Autónomo dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas:

Quatro elementos efectivos e quatro suplentes designados pela ANA, E. P.;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SINTICA;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SINCTA;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SITECSA;

Um elemento efectivo e um suplente designados pelo SITAVA;

d) Para a matéria do Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias:

Quatro elementos efectivos e quatro suplentes designados pela ANA, E. P.;

Dois elementos efectivos e dois suplentes designados pelo SITECSA;

Dois elementos efectivos e dois suplentes designados pelo SITAVA.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três elementos de cada parte e por convocatória de qualquer das partes, com cinco dias de antecedência, em que se indique o assunto a tratar.

4 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5 — O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

6 — Qualquer das partes pode fazer-se acompanhar dos assessores que entender, os quais, porém, não terão direito a voto.

7 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de cinco dias, podendo então deliberar, qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

#### Cláusula 177.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

O presente acordo de empresa, incluída a matéria dos regulamentos autónomos, é globalmente mais favorável do que o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1983.

**ANEXO I**

**Tabela salarial I**

Nível	Salário
25.....	278 640\$00
24.....	262 700\$00
23.....	237 510\$00
22.....	222 200\$00
21.....	200 060\$00
20.....	188 120\$00
19.....	176 670\$00
18.....	168 360\$00
17.....	150 870\$00
16.....	142 530\$00
15.....	132 960\$00
14.....	121 940\$00
13.....	108 680\$00
12.....	106 040\$00
11.....	103 770\$00
10.....	98 910\$00
9.....	95 740\$00
8.....	90 540\$00
7.....	84 830\$00
6.....	82 550\$00
5.....	77 960\$00
4.....	74 390\$00
3.....	73 400\$00
2.....	70 430\$00
1.....	66 280\$00

Salário médio — 133 456\$.

**ANEXO II**

**Tabela salarial dos TOE**

Nível	Salário
59.....	322 910\$00
58.....	305 150\$00
57.....	273 710\$00
56.....	237 120\$00
55.....	222 740\$00
54.....	208 340\$00
53.....	193 960\$00
52.....	179 570\$00
51.....	165 190\$00
50.....	150 810\$00

**ANEXO — III**

**Enquadramentos salariais**

**Tabela salarial I**

Nível 25:

- (QS) Técnico superior assessor — C 25.
- (QS) Técnico superior especialista — e 25.

Nível 24:

- (QS) Técnico de formação — e 24.
- (QS) Técnico superior especialista — e 24.

Nível 23:

- (QS) Analista de sistemas informáticos — C 23.
- (QS) Técnico de formação — e 23.
- (QS) Técnico superior especialista — e 23.
- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — G 23.

Nível 22:

- (QS) Técnico de formação — f 22.
- (QS) Técnico superior sénior — f 22.

- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — G 22.

Nível 21:

- (QS) Técnico de formação — f 21.
- (QS) Técnico superior sénior — f 21.

- (QM) Supervisor de aeroporto — C 21.
- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — G 21.

- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — G 21.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — G 21.

Nível 20:

- (QM) Analista-programador — C 20.
- (QM) Técnico de recursos humanos — C 20.
- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — G 20.
- (QM) Enfermeiro de saúde ocupacional — e 20.

- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — G 20.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — G 20.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — G 20.

Nível 19:

- (QM) Enfermeiro de saúde ocupacional — f 19.
- (QM) Monitor de formação — f 19.
- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — f 19.
- (QM) Técnico superior assistente — f 19.

- (AQ) Assistente de projectos e obras — C 19.
- (AQ) Geómetra — C 19.
- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — G 19.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — G 19.

- (AQ) Agente de relações públicas — e 19.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — e 19.

- (AQ) Controlador comercial — e 19.
- (AQ) Desenhador de estudos — e 19.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — e 19.
- (AQ) Medidor orçamentista — e 19.
- (AQ) Programador — e 19.
- (AQ) Secretaria — e 19.
- (AQ) Técnico administrativo — e 19.
- (AQ) Técnico analista de profissões — e 19.
- (AQ) Técnico de documentação — e 19.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — e 19.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — e 19.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — e 19.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — e 19.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — e 19.
- (AQ) Técnico de planeamento — e 19.
- (AQ) Técnico de relações públicas — e 19.
- (AQ) Técnico de sistemas informáticos — e 19.
- (AQ) Topógrafo — e 19.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — f 19.

Nível 18:

- (QM) Enfermeiro de saúde ocupacional — f 18.
- (QM) Monitor de formação — f 18.
- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — f 18.
- (QM) Técnico superior assistente — f 18.
- (AQ) Encarregado de manutenção — C 18.
- (AQ) Oficial de operações de socorros — e 18.
- (AQ) Programador — e 18.
- (AQ) Agente de relações públicas — f 18.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 18.
- (AQ) Controlador comercial — f 18.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 18.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 18.
- (AQ) Medidor orçamentista — f 18.
- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — f 18.
- (AQ) Secretária — f 18.
- (AQ) Técnico administrativo — f 18.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 18.
- (AQ) Técnico de documentação — f 18.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 18.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — f 18.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 18.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 18.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 18.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 18.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 18.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 18.
- (AQ) Topógrafo — f 18.

Nível 17:

- (QM) Enfermeiro de saúde ocupacional — f 17.
- (QM) Monitor de formação — f 17.
- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — f 17.
- (QM) Técnico superior assistente — f 17.
- (AQ) Técnico de sistemas informáticos — e 17.
- (AQ) Agente de relações públicas — f 17.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 17.
- (AQ) Controlador comercial — f 17.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 17.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 17.
- (AQ) Medidor orçamentista — f 17.
- (AQ) Secretária — f 17.
- (AQ) Técnico administrativo — f 17.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 17.
- (AQ) Técnico de documentação — f 17.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 17.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — f 17.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 17.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 17.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 17.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 17.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 17.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 17.
- (AQ) Topógrafo — f 17.

Nível 16:

- (QM) Enfermeiro de saúde ocupacional — f 16.
- (QM) Monitor de formação — f 16.
- (QM) Técnico superior assistente — f 16.

- (AQ) Oficial de operações de socorros — e 16.
- (AQ) Agente de relações públicas — f 16.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 16.
- (AQ) Controlador comercial — f 16.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 16.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 16.
- (AQ) Medidor orçamentista — f 16.
- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — f 16.
- (AQ) Secretária — f 16.
- (AQ) Técnico administrativo — f 16.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 16.
- (AQ) Técnico de documentação — f 16.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 16.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 16.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 16.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 16.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 16.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 16.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 16.
- (AQ) Técnico de sistemas informáticos — f 16.
- (AQ) Topógrafo — f 16.
- (Q1) Chefe de armazém — C 16.
- (Q1) Desenhador — e 16.
- (Q1) Fiscal de electricidade — e 16.
- (Q1) Fiscal de obras — e 16.
- (Q1) Medidor — e 16.
- (Q1) Oficial administrativo — e 16.

Nível 15:

- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — f 15.
- (AQ) Oficial de operações de socorros — e 15.
- (AQ) Agente de relações públicas — f 15.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 15.
- (AQ) Controlador comercial — f 15.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 15.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 15.
- (AQ) Medidor orçamentista — f 15.
- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — f 15.
- (AQ) Secretária — f 15.
- (AQ) Técnico administrativo — f 15.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 15.
- (AQ) Técnico de documentação — f 15.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 15.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — f 15.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 15.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 15.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 15.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 15.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 15.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 15.
- (AQ) Técnico de sistemas informáticos — f 15.
- (AQ) Topógrafo — f 15.
- (Q1) Agente de segurança no trabalho — C 15.
- (Q1) Chefe de cozinha — C 15.
- (Q1) Assistente de operações aeroportuárias — f 15.
- (Q1) Desenhador — f 15.
- (Q1) Fiscal de electricidade — f 15.
- (Q1) Fiscal de obras — f 15.

- (Q1) Medidor — f 15.
- (Q1) Oficial administrativo — f 15.
- (Q2) Bate-chapas — e 15.
- (Q2) Canalizador — e 15.
- (Q2) Carpinteiro — e 15.
- (Q2) Cozinheiro — e 15.
- (Q2) Electricista auto — e 15.
- (Q2) Estofador — e 15.
- (Q2) Fiel de armazém — e 15.
- (Q2) Fotógrafo impressor de *offset* — e 15.
- (Q2) Mecânico de climatização — e 15.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — e 15.
- (Q2) Motorista — e 15.
- (Q2) Pedreiro — e 15.
- (Q2) Pintor de construção civil — e 15.
- (Q2) Pintor auto — e 15.
- (Q2) Serralheiro — e 15.
- (Q2) Telefonista — e 15.

Nível 14:

- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — f 14.
- (AQ) Agente de relações públicas — f 14.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 14.
- (AQ) Controlador comercial — f 14.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 14.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 14.
- (AQ) Medidor orçamentista — f 14.
- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — f 14.
- (AQ) Secretária — f 14.
- (AQ) Técnico administrativo — f 14.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 14.
- (AQ) Técnico de documentação — f 14.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 14.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — f 14.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 14.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 14.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 14.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 14.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 14.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 14.
- (AQ) Topógrafo — f 14.

- (Q1) Assistente de operações aeroportuárias — f 14.
- (Q1) Bombeiro de aeroporto — f 14.
- (Q1) Desenhador — f 14.
- (Q1) Fiscal de electricidade — f 14.
- (Q1) Fiscal de obras — f 14.
- (Q1) Medidor — f 14.
- (Q1) Oficial administrativo — f 14.

- (Q2) Controlador de parques — C 14.
- (Q2) Encarregado de refeitório — C 14.
- (Q2) Encarregado de transportes — C 14.

Nível 13:

- (QM) Técnico de telecomunicações aeronáuticas — f 13.
- (AQ) Agente de relações públicas — f 13.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 13.
- (AQ) Controlador comercial — f 13.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 13.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 13.

- (AQ) Medidor orçamentista — f 13.
- (AQ) Oficial de operações aeroportuárias — f 13.
- (AQ) Secretária — f 13.
- (AQ) Técnico administrativo — f 13.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 13.
- (AQ) Técnico de documentação — f 13.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 13.
- (AQ) Técnico de informação e comunicação aeronáutica — f 13.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 13.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 13.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 13.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 13.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 13.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 13.
- (AQ) Topógrafo — f 13.

- (Q1) Assistente de operações aeroportuárias — f 13.
- (Q1) Bombeiro de aeroporto — f 13.
- (Q1) Desenhador — f 13.
- (Q1) Fiscal de electricidade — f 13.
- (Q1) Fiscal de obras — f 13.
- (Q1) Medidor — f 13.
- (Q1) Oficial administrativo — f 13.

- (Q2) Encarregado geral de serviços auxiliares — C 13.
- (Q2) Bate-chapas — f 13.
- (Q2) Canalizador — f 13.
- (Q2) Carpinteiro — f 13.
- (Q2) Cozinheiro — f 13.
- (Q2) Electricista auto — f 13.
- (Q2) Estofador — f 13.
- (Q2) Fiel de armazém — f 13.
- (Q2) Fotógrafo impressor de *offset* — f 13.
- (Q2) Mecânico de climatização — f 13.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — f 13.
- (Q2) Motorista — f 13.
- (Q2) Pedreiro — f 13.
- (Q2) Pintor de construção civil — f 13.
- (Q2) Pintor auto — f 13.
- (Q2) Serralheiro — f 13.
- (Q2) Telefonista — f 13.

Nível 12:

- (Q1) Bombeiro de aeroporto — f 12.
- (Q1) Desenhador — f 12.
- (Q1) Fiscal de electricidade — f 12.
- (Q1) Fiscal de obras — f 12.
- (Q1) Medidor — f 12.
- (Q1) Oficial administrativo — f 12.

- (Q2) Bate-chapas — f 12.
- (Q2) Canalizador — f 12.
- (Q2) Carpinteiro — f 12.
- (Q2) Cozinheiro — f 12.
- (Q2) Electricista auto — f 12.
- (Q2) Estofador — f 12.
- (Q2) Fiel de armazém — f 12.
- (Q2) Fotógrafo impressor de *offset* — f 12.
- (Q2) Mecânico de climatização — f 12.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — f 12.
- (Q2) Motorista — f 12.
- (Q2) Pedreiro — f 12.
- (Q2) Pintor de construção civil — f 12.
- (Q2) Pintor auto — f 12.

- (Q2) Serralheiro — f 12.
- (Q2) Telefonista — f 12.
- (SQ) Auxiliar 1 — e 12.

Nível 11:

- (AQ) Agente de relações públicas — f 11.
- (AQ) Assistente de informação e acolhimento — f 11.
- (AQ) Controlador comercial — f 11.
- (AQ) Desenhador de estudos — f 11.
- (AQ) Enfermeiro de aeroporto — f 11.
- (AQ) Medidor orçamentista — f 11.
- (AQ) Secretária — f 11.
- (AQ) Técnico administrativo — f 11.
- (AQ) Técnico analista de profissões — f 11.
- (AQ) Técnico de documentação — f 11.
- (AQ) Técnico de electrónica de aeroportos — f 11.
- (AQ) Técnico de manutenção eléctrica — f 11.
- (AQ) Técnico de manutenção mecânica — f 11.
- (AQ) Técnico de obras e electricidade — f 11.
- (AQ) Técnico de organização e métodos — f 11.
- (AQ) Técnico de planeamento — f 11.
- (AQ) Técnico de relações públicas — f 11.
- (AQ) Topógrafo — f 11.

- (Q1) Assistente de operações aeroportuárias — f 11.

- (Q2) Bate-chapas — f 11.
- (Q2) Canalizador — f 11.
- (Q2) Carpinteiro — f 11.
- (Q2) Cozinheiro — f 11.
- (Q2) Electricista auto — f 11.
- (Q2) Estofador — f 11.
- (Q2) Fiel de armazém — f 11.
- (Q2) Fotógrafo impressor *offset* — f 11.
- (Q2) Mecânico de climatização — f 11.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — f 11.
- (Q2) Motorista — f 11.
- (Q2) Pedreiro — f 11.
- (Q2) Pintor de construção civil — f 11.
- (Q2) Pintor auto — f 11.
- (Q2) Serralheiro — f 11.
- (Q2) Telefonista — f 11.

- (SQ) Encarregado de serviços auxiliares — C 11.
- (SQ) Auxiliar 1 — f 11.

Nível 10:

- (Q1) Bombeiro de aeroporto — f 10.
- (Q1) Desenhador — f 10.
- (Q1) Fiscal de electricidade — f 10.
- (Q1) Fiscal de obras — f 10.
- (Q1) Medidor — f 10.
- (Q1) Oficial administrativo — f 10.
- (Q2) Bate-chapas — f 10.
- (Q2) Canalizador — f 10.
- (Q2) Carpinteiro — f 10.
- (Q2) Cozinheiro — f 10.
- (Q2) Electricista auto — f 10.
- (Q2) Estofador — f 10.
- (Q2) Fiel de armazém — f 10.
- (Q2) Fotógrafo impressor de *offset* — f 10.
- (Q2) Mecânico de climatização — f 10.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — f 10.
- (Q2) Motorista — f 10.

- (Q2) Pedreiro — f 10.
- (Q2) Pintor de construção civil — f 10.
- (Q2) Pintor auto — f 10.
- (Q2) Serralheiro — f 10.
- (Q2) Telefonista — f 10.

Nível 9:

- (SQ) Auxiliar 1 — f 09.

Nível 8:

- (Q2) Bate-chapas — f 08.
- (Q2) Canalizador — f 08.
- (Q2) Carpinteiro — f 08.
- (Q2) Cozinheiro — f 08.
- (Q2) Electricista auto — f 08.
- (Q2) Estofador — f 08.
- (Q2) Fiel de armazém — f 08.
- (Q2) Fotógrafo impressor *offset* — f 08.
- (Q2) Mecânico de climatização — f 08.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — f 08.
- (Q2) Motorista — f 08.
- (Q2) Pedreiro — f 08.
- (Q2) Pintor de construção civil — f 08.
- (Q2) Pintor auto — f 08.
- (Q2) Serralheiro — f 08.
- (Q2) Telefonista — f 08.

Nível 7:

- (Q1) Bombeiro de aeroporto — f 07.
- (Q1) Desenhador — f 07.
- (Q1) Fiscal de electricidade — f 07.
- (Q1) Fiscal de obras — f 07.
- (Q1) Medidor — f 07.
- (Q1) Oficial administrativo — f 07.

- (SQ) Auxiliar 1 — f 07.

- (NQ) Auxiliar 2 — e 07.

Nível 6:

- (Q2) Bate-chapas — f 06.
- (Q2) Canalizador — f 06.
- (Q2) Carpinteiro — f 06.
- (Q2) Cozinheiro — f 06.
- (Q2) Electricista auto — f 06.
- (Q2) Estofador — f 06.
- (Q2) Fiel de armazém — f 06.
- (Q2) Fotógrafo impressor de *offset* — f 06.
- (Q2) Mecânico de climatização — f 06.
- (Q2) Montador de cabos e antenas — f 06.
- (Q2) Motorista — f 06.
- (Q2) Pedreiro — f 06.
- (Q2) Pintor de construção civil — f 06.
- (Q2) Pintor auto — f 06.
- (Q2) Serralheiro — f 06.
- (Q2) Telefonista — f 06.

Nível 5:

- (SQ) Auxiliar 1 — f 05.

- (NQ) Auxiliar 2 — f 05.

Nível 4:

Nível 3:

(SQ) Auxiliar 1 — f 03.

(NQ) Auxiliar 2 — f 03.

Nível 2.

Nível 1:

(NQ) Auxiliar 2 — f 01.

#### Tabela salarial II

Nível 59:

Director A.

Nível 58:

Director B.

Chefe de serviço A.

Nível 57:

Director C.

Chefe de serviço B.

Nível 56:

Chefe de serviço C.

Chefe de departamento A.

Nível 55:

Chefe de serviço D.

Chefe de departamento B.

Nível 54:

Chefe de departamento C.

Nível 53:

Chefe de departamento D.

Nível 52:

Chefe de departamento E.

Chefe de secção A.

Nível 51:

Chefe de secção B.

Nível 50:

Chefe de secção C.

#### ANEXO IV

##### Recrutamento e selecção

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e objectivos

O processo de recrutamento e selecção de pessoal da ANA, E. P., deverá obedecer às normas constantes do

presente acordo de empresa em ordem à prossecução dos objectivos seguintes:

- a) Existência e adequado cumprimento do plano anual de recursos humanos;
- b) Objectividade no estabelecimento das condições de acesso em cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo;
- c) Preenchimento das diversas funções na empresa por candidatos que reúnam os requisitos do ingresso considerados como normais para o seu eficaz desempenho.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento e selecção de pessoal para a empresa far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Recurso ao recrutamento externo apenas quando, tendo sido feita adequada publicidade interna, não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo V;
- c) Para os efeitos e nos termos do disposto na alínea anterior, os trabalhadores contratados a prazo preferem imediatamente a seguir aos trabalhadores da empresa, desde que não haja informação negativa, devidamente fundamentada, da respectiva chefia, tenham tido aproveitamento nas provas de selecção necessárias e cumpram com todos os requisitos habilitacionais e médicos;
- d) Recrutamento efectuado sempre mediante concurso documental ou por prestação de provas, ou os dois simultaneamente;
- e) Preferência pelo recrutamento local;
- f) Participação da CT ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a parecer final sobre o processo, a emitir no prazo de três dias úteis;
- g) Recrutamento interno, sem prejuízo do regime jurídico de vinculação à empresa.

2 — A empresa procurará atender, para efeitos de admissão a concurso interno, à formação adquirida fora da empresa, designadamente à aquisição de novas habilitações académicas, desde que adequadas aos perfis das vagas a preencher.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Plano anual de recursos humanos

1 — As necessidades de pessoal da empresa serão objecto de um plano anual de recursos humanos, o qual deve estar definitivamente elaborado até final do mês de Dezembro.

2 — Não poderá proceder-se ao recrutamento de pessoal para o preenchimento de funções permanentes na empresa cuja necessidade não esteja prevista no plano anual de recursos humanos, devidamente aprovado.

3 — Exceptuam-se do regime do número anterior as autorizações respeitantes ao recrutamento para funções cuja necessidade de preenchimento resulte de factos fundadamente imprevisíveis ou, ainda que previsíveis, de âmbito não possível de determinação com a antecedência exigida pela elaboração do plano anual de recrutamento.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Conceitos

Para os efeitos deste acordo deverão adoptar-se os seguintes conceitos:

- a) Por recrutamento considera-se o conjunto de procedimentos de prospecção de candidatos à ocupação de qualquer função na empresa, mediante a prévia definição de requisitos mínimos para o preenchimento da mesma;
- b) Por selecção entende-se o conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de entre os candidatos à ocupação de uma função, aquele que se apresente como virtualmente mais apto para o seu desempenho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Autorizações

1 — Os processos de recrutamento com vista ao preenchimento de necessidades de natureza definitiva ou transitória não previstos no plano anual de recursos humanos devem ser precedidos da respectiva autorização do CG.

2 — As decisões de autorização que não tenham dado origem a processo de recrutamento iniciado até 1 de Dezembro caducam no final de cada ano.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Insuficiência de recrutamento interno

1 — Nos casos em que, por insuficiência manifesta de candidatos internos, houver necessidade de recorrer ao recrutamento externo, os trabalhos de selecção poderão realizar-se paralelamente, só podendo, porém, recorrer-se aos resultados da selecção de candidatos externos depois de esgotadas as possibilidades internas.

2 — Se no decorrer das provas de selecção os candidatos internos forem eliminados, tal facto deverá ser comunicado por escrito aos interessados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Recrutamento externo

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o recrutamento externo deverá ser feito, designadamente, com recurso a:

- a) Boletins de candidatura em carteira;
- b) Anúncios em meios de comunicação social.

2 — Os anúncios a que se refere a alínea b) do número anterior serão dispensados quando o volume dos boletins de candidatura em carteira o justifique.

3 — A empresa comunicará ao serviço público responsável pela colocação de deficientes os perfis das funções que, atenta a sua natureza, poderão por eles ser preenchidas, estabelecendo-se, em cada ano, o número máximo de admissões nessas circunstâncias.

4 — O serviço público referido no número anterior fornecerá, no prazo que lhe for estabelecido, a identificação dos candidatos cujo perfil corresponda ao da função, para o efeito de serem considerados na selecção, a cujos critérios se submeterão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categoria de ingresso

As admissões far-se-ão, em regra, pelo lugar correspondente ao início da respectiva carreira.

#### SECÇÃO II

##### Processo de recrutamento e selecção

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Perfil da função

1 — A descrição do perfil de qualquer função conterá os seguintes elementos:

- a) Designação da função;
- b) Conteúdo funcional;
- c) Nível hierárquico;
- d) Habilitações escolares adequadas ao exercício da função;
- e) Experiência profissional exigida;
- f) Local de prestação de trabalho;
- g) Horário de trabalho;
- h) Remuneração;
- i) Indicação do grupo etário preferencial;
- j) Formação necessária;
- l) Requisitos físicos exigidos para a função.

2 — A conformidade do perfil à função é apreciada pela DREH no prazo de 10 dias, findos os quais, sem que esta se pronuncie, prosseguirá o processo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Requisitos gerais do processo

1 — As operações de recrutamento e selecção poderão ser promovidas pelos serviços interessados, tendo em atenção, porém, o estabelecido no número seguinte.

2 — O júri de selecção é constituído por três elementos, dois dos quais nomeados pelo director em cujos serviços devam decorrer os respectivos trabalhos e o terceiro nomeado pela DREH.

3 — Nos concursos em que haja lugar a formação inicial, o representante da DREH será obrigatoriamente o presidente do júri.

4 — Nos serviços localizados fora da área de Lisboa, o terceiro elemento do júri será necessariamente o responsável pelo respectivo sector de pessoal.

5 — O júri coordenará e dirigirá as operações de selecção e procederá, em relatório fundamentado, à ordenação dos candidatos considerados aptos, utilizando, para o efeito, critérios a que se faz referência na cláusula 20.<sup>a</sup>

6 — Quando se trate de preencher as mesmas funções em dois ou mais serviços, e se for possível e conveniente organizar um só processo de recrutamento e selecção, o júri será constituído por representantes de todos os serviços interessados, sem prejuízo do estabelecido na parte final do n.º 2 e no n.º 3 desta cláusula.

7 — A verificação do preenchimento dos requisitos pessoais far-se-á com referência à data da emissão do anúncio interno respectivo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dependência funcional dos júris

Sem prejuízo das normas e critérios definidores, quer da competência para proceder ao processo de recrutamento quer da sua constituição, os júris dependerão funcionalmente da DREH em matéria de interpretação e aplicação do anexo IV e demais regulamentação aplicável.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Recrutamento interno

1 — No recrutamento interno far-se-á adequada publicidade através de comunicação interna da qual constem os requisitos, dispondo os interessados do prazo de 10 dias para apresentação das candidaturas a partir da data da afixação dos anúncios nos respectivos locais de trabalho.

2 — Não serão tomadas em consideração as candidaturas de pessoal que, à data da abertura do concurso:

- a) Ocupe qualquer função na empresa há menos de dois anos;
- b) Se encontre em qualquer serviço da empresa há menos de dois anos;
- c) Se encontre em fase superior à do anúncio de recrutamento.

3 — A data de abertura do concurso é a data da emissão do aviso do concurso, não podendo a sua afixação ultrapassar o prazo de oito dias a contar da referida data.

4 — Para os efeitos do n.º 2 antecedente é contado o tempo de serviço correspondente ao período experimental.

5 — Nos recrutamentos internos, o nível remuneratório em que se situe o candidato tem necessariamente de ser igual ou inferior ao nível publicitado, excepto se fizer juntar à candidatura a declaração de concordância com a baixa de categoria e correspondente nível remuneratório. No entanto, tal não será aplicável ao conjunto de categorias profissionais do mesmo grupo de qualificação da função publicitada.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Casos de preferência em recrutamento interno

1 — Em caso de igualdade de circunstância na selecção de candidatos internos, terão preferência os trabalhadores que se encontrem nas condições a seguir indicadas, respeitando-se a respectiva ordem:

- a) Estar incluído no n.º 6 da cláusula 23.<sup>a</sup> deste anexo;
- b) Maior antiguidade;
- c) Maiores habilitações escolares, consideradas, porém, adequadas à função;
- d) Menor idade.

3 — Para os candidatos a TTA observar-se-á a preferência de TEA, sem prejuízo das habilitações exigidas para aquela categoria.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Casos de preferência em recrutamento externo

1 — Havendo concorrência entre candidatos nas condições previstas nesta cláusula, a preferência funcionará respeitando a ordem aqui indicada:

- a) Candidatos órfãos ou viúvos de trabalhadores falecidos em serviço na empresa;
- b) Candidatos referidos no n.º 4 da cláusula 7.<sup>a</sup> deste anexo, até ao esgotamento da quota anual;
- c) Candidatos que tenham trabalhado na empresa há menos de três anos, salvo se tiver havido despedimento com justa causa por parte da empresa;
- d) Candidatos órfãos ou viúvos de trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comunicação do resultado do concurso

1 — O resultado do concurso será comunicado a todos os candidatos internos, a todos os candidatos externos seleccionados e à CNT.

2 — A empresa facultará, a título estritamente pessoal, a consulta dos elementos respeitantes a provas ou testes efectuados pelos candidatos, desde que solicitados por estes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições para o preenchimento de funções

1 — O efectivo preenchimento de qualquer função depende:

- a) Da apresentação dos documentos probatórios dos requisitos pessoais incluídos no perfil, bem como do certificado do registo criminal e parecer do SSO;
- b) Do decurso do período experimental com informação positiva do respectivo director.

2 — O registo de factos de natureza criminal não será impedimento para o preenchimento de funções se,

quer pelo tempo passado desde a sua ocorrência quer pelo conhecimento posterior do comportamento do candidato, houver uma justificada presunção de regeneração.

3 — As condições referidas na presente cláusula para o preenchimento de funções não prejudicam as normas específicas das carreiras aeronáuticas constantes dos respectivos anexos deste acordo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Apreciação e decisão final

Os processos de recrutamento, uma vez instruídos com o relatório do júri, serão remetidos à DREH para apreciação da conformidade dos mesmos com as normas regulamentares em vigor e subsequente decisão final por parte da empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Execução da decisão final

1 — A decisão proferida em processo de recrutamento de que resulte a selecção de candidatos internos deve ser executada no prazo máximo de 30 dias, não podendo deixar de ser executada por alegação da necessidade de permanência dos mesmos nas funções até aí desempenhadas.

2 — Se da saída das unidades seleccionadas resultar a necessidade de preencher as vagas correspondentes, deverão os serviços promover a obtenção das respectivas autorizações, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> deste anexo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Prazo de validade dos concursos

1 — Cada concurso terá validade de um ano contado a partir da data em que for autorizada a admissão do primeiro candidato seleccionado.

2 — Durante esse prazo, no caso de se tornar necessário preencher função idêntica àquela para que foi aberto concurso, serão chamados os candidatos seleccionados, com respeito pela ordenação efectuada nos termos do n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup> deste anexo.

3 — Para os efeitos do número anterior, será necessário o acordo do director do serviço carenciado, se este não tiver estado representado no júri de selecção.

4 — No caso de, através do concurso, não ser possível — por inexistência ou insuficiência dos candidatos seleccionados — preencher os lugares em aberto, a DG/DS decidirá da necessidade ou não de abrir novo concurso, bem como, no caso afirmativo, da oportunidade para o levar a efeito.

5 — A DREH manterá um inventário exaustivo das listas de ordenamento final do processo de recruta-

mento, bem como dos prazos de validade dos respectivos concursos, com vista a facultar uma mais rápida colocação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Crítérios de selecção

1 — A selecção dos candidatos obedecerá a critérios gerais, que constam de regulamento próprio acordado entre as partes.

2 — Poderá recorrer-se aos serviços de gabinetes especializados para a realização de algumas operações de selecção, designadamente de exames psicotécnicos, sem prejuízo da criação progressiva de condições internas que permitam à empresa ser auto-suficiente nesta matéria.

3 — O recrutamento e selecção dos candidatos a CTA obedecerá aos critérios estabelecidos no respectivo regulamento dos critérios de recrutamento e selecção, a acordar.

### SECÇÃO III

#### Participação dos trabalhadores nos processos de recrutamento e selecção

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Participação dos representantes dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores participarão, como observadores, nos júris dos concursos, com direito a parecer final sobre o processo.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se representantes dos trabalhadores os membros da CNT, sem prejuízo das delegações permitidas por lei.

3 — Os representantes dos trabalhadores serão informados pelos júris, por escrito, do local, calendário e agenda dos trabalhos com a antecedência mínima de cinco dias úteis, devendo constar do processo uma cópia daquela informação.

4 — Os membros representantes da CNT deverão munir-se de uma credencial para poderem participar nos trabalhos.

5 — Aos representantes dos trabalhadores que participem nos trabalhos serão prestadas as informações e facultados os elementos necessários ao desempenho da sua missão, bem como a concessão das dispensas de serviço necessárias.

6 — A não comparência dos representantes dos trabalhadores no local e hora indicados não prejudicará o cumprimento do calendário e agenda de trabalhos nem invalidará o processado subsequentemente.

7 — Os relatórios dos trabalhos deverão ser sempre assinados pelos representantes dos trabalhadores, quando presentes, ou conter a indicação da sua ausência, quando esta hipótese se verificar.

## SECÇÃO IV

### Disposições finais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Publicação das decisões

Será publicada pela empresa, trimestralmente, uma nota interna que contenha a indicação do pessoal admitido durante o trimestre anterior, com referência a 31 de Março, 30 de Junho, 30 de Setembro e 31 de Dezembro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissões precedidas de formação

1 — As normas do presente anexo são aplicáveis, com as necessárias adaptações, ao recrutamento e selecção de candidatos a funções cujo preenchimento deve ser precedido de frequência e aproveitamento de cursos de formação especializada promovida pela empresa.

2 — Durante a realização dos cursos referidos no n.º 1, os candidatos têm direito a um subsídio destinado a assegurar a alimentação e o alojamento. A parte do subsídio respeitante ao alojamento só será, porém, abonada se houver efectiva deslocação dos candidatos da área da sua residência.

3 — Os candidatos que incorram em faltas injustificadas nos termos a estabelecer não têm direito ao subsídio de refeição e alojamento correspondente aos dias em que ocorreram aquelas faltas.

4 — O quantitativo do subsídio será estabelecido ouvidos os sindicatos outorgantes.

5 — Findos os cursos com aproveitamento, os candidatos serão admitidos na empresa. Na hipótese contrária, não poderão invocar quaisquer direitos derivados da frequência dos cursos ou outros.

6 — Quando, depois de efectuados com aproveitamento os cursos referidos no n.º 1 e processada a admissão, a efectiva integração numa carreira dependa do preenchimento de outros requisitos pessoais e estes não sejam satisfeitos, os trabalhadores em tais condições serão candidatos obrigatórios ao primeiro concurso para função a cujo perfil se ajustem, tendo preferência absoluta na selecção sobre os restantes candidatos.

## ANEXO V

### Categorias, grupos de qualificação e carreiras profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As carreiras profissionais da ANA, E. P., constituem um sistema integrado, formando cada uma delas um sistema do mesmo todo orgânico profissional, não sendo as respectivas condições específicas de desenvolvimento prejudicadas pelo disposto no presente capítulo.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Definições de base

a) «Grupo de qualificação» — conjunto de categorias profissionais cujas actividades implicam decisões de alcance e reflexos similares na prossecução dos objectivos da empresa.

b) «Família profissional» — conjunto de categorias profissionais cujas funções são de natureza similar.

c) «Grupo funcional» — conjunto de categorias cujas funções concorrem para a prossecução dos objectivos de uma área funcional da empresa.

d) «Função» — conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondente a um ou mais postos de trabalho de idênticas características e que constitui o objecto da prestação de trabalho.

e) «Categoria profissional» — situação decorrente das tarefas atribuídas a um trabalhador que se traduz num conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do mesmo trabalhador.

f) «Carreira profissional» — sistema de fases, escalões, graus e categorias profissionais no âmbito do qual se desenvolve a evolução profissional.

g) «Linha de carreira» — articulação profissional entre duas ou mais categorias profissionais inseridas numa mesma carreira profissional e hierarquizadas em função da natureza do trabalho, complexidade e responsabilidade crescentes.

h) «Carreira tipo» — estrutura de carreira própria das categorias de cada grupo de qualificação que limita e normaliza os enquadramentos salariais e os tempos de evolução nas fases/escalões/graus em que essas categorias se desdobram.

i) «Fase» — situação na categoria profissional cujo acesso é, em princípio, automático, dependente da antiguidade na mesma, de aproveitamento nas acções de formação previstas ou reciclagens necessárias para a respectiva categoria, podendo ser condicionado pelos resultados da avaliação de desempenho.

j) «Escalão» — situação irreversível na categoria profissional cujo acesso é condicionado pelos anos de experiência, pelo nível de responsabilidade acrescida ou pelo exercício de funções de coordenação e ou pelos resultados da avaliação de desempenho profissional.

k) «Grau» — situação reversível na categoria profissional, dependente de necessidade funcional, cujo acesso é condicionado pelo exercício de funções de coordenação ou outras de responsabilidade particularmente elevada.

l) «Estágio» — situação em que se efectiva a preparação teórico-prática para o exercício de funções de uma categoria profissional, acompanhada ou precedida do exercício tutelado de tarefas de complexidade crescente até à obtenção da plena capacidade para o exercício das funções a desempenhar.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Grupos de qualificação e carreiras profissionais, definições e categorias abrangidas

1 — As categorias profissionais da ANA, E. P., são classificadas em grupos de qualificação de acordo com a importância, alcance e reflexo das decisões tomadas no exercício da respectiva actividade profissional.

2 — São ainda classificadas, quanto à forma de evolução profissional, em categorias «sem carreira», categorias com «carreira tipo» ou categorias com «carreira específica»:

Sem carreira (SC);

Carreira tipo:

Altamente qualificado (AQ);

Qualificado 1 (Q1);

Qualificado 2 (Q2);

Semiquualificado (SQ);

Não qualificado (NQ);

Carreira específica:

Técnico superior (TS);

Formação (FORM);

Informática (INF);

Saúde ocupacional (SSO);

Manutenção eléctrica (TME);

Manutenção electrónica (TEA);

Manutenção mecânica (TMM);

TTA (TTA);

TICA (TICA);

Operações aeroportuárias (OPA);

Socorros (SOC).

3 — Dos pontos anteriores resulta a seguinte classificação global:

a) Quadros superiores (QS) — decisões de incidência política e tecnológica ao mais elevado nível técnico. Preparação e proposição de políticas e ou respectivas medidas, ou de tecnologias e projectos específicos.

Carreira	Categoria
TS .....	Técnico superior especialista.
TS .....	Técnico superior sénior.
FORM ...	Técnico de formação.
INF .....	Analista de sistemas informáticos.
SC .....	Técnico superior assessor.

b) Quadros médios (QM) — decisões de programação dentro dos limites aprovados pelas decisões de incidência política ou tecnológica. Acções no quadro dos planos elaborados para as missões principais (operações, exploração, infra-estruturas, finanças, recursos humanos).

Carreira	Categoria
TS .....	Técnico superior assistente.
FORM ...	Monitor de formação.
INF .....	Analista programador.
SSO .....	Enfermeiro de saúde ocupacional.
SC .....	Supervisor de aeroporto.
SC .....	Técnico de recursos humanos.
TTA .....	Técnico de telecomunicações aeronáuticas.

c) Altamente qualificados (AQ) — decisões interpretativas de normas e programas de execução definidos; actividades específicas de operação e exploração, com controlo da qualidade e fiabilidade das mesmas. Eventual estabelecimento

de precedentes e parâmetros para futuros procedimentos...

Carreira	Categoria
AQ .....	Assistente de informação e acolhimento.
AQ .....	Controlador comercial.
AQ .....	Desenhador de estudos.
AQ .....	Enfermeiro de aeroporto.
AQ .....	Medidor orçamentista.
AQ .....	Secretária.
AQ .....	Técnico administrativo.
AQ .....	Técnico de análise de profissões.
AQ .....	Técnico de documentação.
AQ .....	Técnico de obras/electricidade.
AQ .....	Técnico de organização e métodos.
AQ .....	Técnico de planeamento.
AQ .....	Técnico de relações públicas.
AQ .....	Topógrafo.
INF .....	Programador.
INF .....	Técnico de sistemas informáticos.
SOC .....	Oficial de operações de socorros.
TME .....	Técnico de manutenção eléctrica.
TEA .....	Técnico de electrónica de aeroportos.
TMM .....	Técnico de manutenção mecânica.
SC .....	Assistente de projectos e obras.
SC .....	Encarregado de manutenção.
SC .....	Geometra.
TICA .....	Técnico de informação e comunicação aeronáutica.
OPA .....	Oficial de operações aeroportuárias.

d) Qualificados — decisões de rotina, dentro de um quadro de normas, regulamentos e procedimentos bem definido, não abrangendo o porquê de cada operação, mas incidindo sobre os meios a utilizar.

d1) Qualificados 1 (Q1):

Carreira	Categoria
Q1 .....	Desenhador.
Q1 .....	Fiscal de obras/electricidade.
Q1 .....	Medidor.
Q1 .....	Oficial administrativo.
OPA .....	Assistente de operações aeroportuárias.
SOC .....	Bombeiro de aeroporto.
SC .....	Agente de segurança do trabalho.
SC .....	Chefe de armazém.
SC .....	Chefe de cozinha.

d2) Qualificados 2 (Q2):

Carreira	Categoria
Q2 .....	Bate-chapa.
Q2 .....	Canalizador.
Q2 .....	Carpinteiro.
Q2 .....	Cozinheiro.
Q2 .....	Electricista auto.
Q2 .....	Estofador.
Q2 .....	Fiel de armazém.
Q2 .....	Fotógrafo-impressor de <i>offset</i> .
Q2 .....	Mecânico de climatização.
Q2 .....	Montador de cabos e antenas.
Q2 .....	Motorista.
Q2 .....	Pedreiro.
Q2 .....	Pintor auto.
Q2 .....	Pintor de construção civil.
Q2 .....	Serralheiro.
Q2 .....	Telefonista.
SC .....	Controlador de parques.
SC .....	Encarregado geral de serviços auxiliares.
SC .....	Encarregado de transportes.
SC .....	Encarregado de refeitório.

- e) Semiqualeficados (SQ) — decisões automáticas não implicando o conhecimento do porquê de cada operação, exigindo apenas concentração relativa a onde, quando e como proceder à respectiva execução.

Carreira	Categoria
SQ .....	Auxiliar 1.
SC .....	Encarregado de serviços auxiliares.

- f) Não qualificados (NQ) — decisões definidas dentro da mais limitada e restrita autonomia de actuação, como, por exemplo, a velocidade do trabalho.

Carreira	Categoria
NQ .....	Auxiliar 2.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Ingresso nas categorias profissionais

1 — São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- Ingresso pela situação mais baixa;
- Necessidade de preenchimento do lugar;
- Impossibilidade de acesso por trabalhadores da empresa;
- Perfil adequado do candidato quanto a:
  - Habilitações literárias;
  - Experiência e formação profissional.

2 — Exclusivamente para efeito de ingresso em categoria profissional através de processo de recrutamento interno, poderá ser dispensada a observância dos requisitos relativos à experiência profissional, desde que seja feita prova de que o exercício das anteriores funções assegura uma experiência profissional reconhecida como adequada à função a preencher.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Acesso designa uma forma de progressão profissional, comportando as seguintes situações:

- Acesso a fase — condicionado nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, alínea i);
- Acesso a escalão — condicionado nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, alínea j);
- Acesso a categoria — decorrente da mudança de conteúdo funcional.

2 — Em geral, o acesso a qualquer escalão depende de:

- Necessidade funcional;
- Anos de experiência e currículo profissional;
- Atribuição de um nível superior de responsabilidade.

3 — Em geral, o acesso a uma categoria depende de:

- Necessidade funcional;
- Tempos mínimos de permanência na actual situação:

Três anos na categoria; e  
Um ano na fase ou escalão;

- Habilitações literárias adequadas;
- Formação profissional requerida pela nova categoria;
- Avaliação de desempenho positiva.

4 — Constituindo o acesso forma preferencial de preenchimento de postos de trabalho, devem ser consideradas as seguintes regras gerais:

- Quando para categoria de grupo de qualificação superior, faz-se sempre para a situação de nível de remuneração igual ou imediatamente superior;
- Em igualdade de condições dos potenciais candidatos a um posto de trabalho, tem preferência sobre o recrutamento;
- Quando em carreira seja condicionado ao aproveitamento em acções de formação, pressupõe o aproveitamento em toda a formação prevista para as fases anteriores à actual situação;
- Quando na mesma linha de carreira, as habilitações literárias podem ser supridas pela experiência e formação profissional;
- Dá preferência, sempre relativa aos titulares das fases e ou escalões mais elevados, aos trabalhadores:

Da mesma direcção e da mesma linha de carreira;  
De categoria da mesma família profissional;  
Do grupo de qualificação imediatamente inferior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreiras tipo

1 — Para efeitos de interpretação dos esquemas de desenvolvimento das carreiras tipo, considera-se:

- F — fase;
- E — escalão;
- G — grau;
- C — categoria;
- Anos — número de anos de permanência na situação;
- Nív. — nível de enquadramento na tabela salarial.

2.1 — Nas categorias dos grupos AQ e Q1 o acesso à fase mais elevada é condicionado pelos resultados do sistema de avaliação de desempenho.

2.2 — Nas categorias dos grupos Q1 e Q2 o acesso ao escalão é condicionado pelo aproveitamento em curso básico de chefia.

3.1 — Altamente qualificado:

Condições de ingresso:

11.º ano (ensino unificado) ou equivalente;  
Formação profissional adequada e reconhecida;

Mínimo de três anos de experiência em funções semelhantes.

Desenvolvimento:

AQ									
Niv	11	12	13	14	15	16	17	18	19
anos	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	F	→	F	→	F	→	F	→	F
									E

3.2 — Qualificado 1:

Condições de ingresso:

11.º ano (ensino unificado) ou equivalente;  
Dois anos de experiência em funções semelhantes.

Desenvolvimento:

Q1									
Niv	07	08	09	10	11	12	13	14	15
anos	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	F	→	F	→	F	→	F	→	F
									E

3.3 — Qualificado 2:

Condições de ingresso:

9.º ano (ensino unificado) ou equivalente;  
Quatro anos de experiência profissional adequada à função.

Desenvolvimento:

Q2									
Niv	06	07	08	09	10	11	12	13	14
anos	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	F	→	F	→	F	→	F	→	F
									E

3.4 — Semiquificado:

Condições de ingresso:

6.º ano (ensino unificado) ou equivalente;  
Dois anos de experiência profissional adequada à função.

Desenvolvimento:

SQ									
Niv	03	04	05	06	07	08	09	10	11
anos	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	F	→	F	→	F	→	F	→	F
									E

3.5 — Não qualificado:

Condições de ingresso:

6.º ano (ensino unificado) ou equivalente.

Desenvolvimento:

NQ						
Niv	01	02	03	04	05	06
anos	3	3	3	3	3	3
	F	→	F	→	F	→
						E

## Cláusula 7.ª

Comissão de promoção, reclassificação, recolocação e reconversão  
Constituição e funcionamento

1 — A comissão é composta por:

- Director de recursos humanos, que presidirá;
- Directores dos trabalhadores propostos;
- Director de organização e auditoria.

2 — Reúne bianualmente em Março e Setembro, funcionando segundo regulamento próprio, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Analisa e decide sobre as propostas que lhe são presentes pelos vários directores, até Janeiro e Julho, relativas a:

- Promoções a escalão ou categoria;
- Aceleração ou retardamento de tempos de acesso em carreira;
- Reclassificações, recolocações ou reconversões profissionais.

4 — Na produção das suas deliberações, e consoante aplicável, deve a comissão, obrigatoriamente, atender ao seguinte:

- Disposições gerais deste anexo;
- Descrição de funções exercidas e a exercer;
- Currículo profissional, sendo caso;
- Avaliação do desempenho, sendo caso;
- Regulamento de reclassificação, recolocação e reconversão;
- Resultados de provas de avaliação profissional que eventualmente delibere mandar realizar nos casos de promoção a categoria superior.

5 — Os trabalhos da comissão são participados pelos sindicatos, com o estatuto de observador, sendo-lhes garantido:

- O acesso a toda a documentação do processo para efeitos de elaboração de parecer final;
- O direito de interposição de recurso para o CG, no prazo de 10 dias úteis e com efeito suspensivo da decisão da comissão, caso com ela se não conformem, respeitante a qualquer dos processos apreciados.

## Cláusula 8.ª

Avaliação de desempenho

1 — A empresa e os sindicatos outorgantes negociarão no prazo de 180 dias um sistema de avaliação de desempenho, a aplicar a todos os trabalhadores, com excepção de:

- Directores e chefes de serviço;
- Categorias integradas nos regulamentos autónomos.

2 — Tal sistema, entre outros efeitos, pode influenciar as condições de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente quanto à aceleração ou retardamento dos tempos de acesso em carreira, mediante propostas dos respectivos directores, apreciadas pela comissão de promoção.

CAPÍTULO II

Carreiras específicas

SECÇÃO I

Técnicos superiores

Cláusula 9.ª

Definição

Consideram-se técnicos superiores para os efeitos deste anexo os trabalhadores com funções de estudo de natureza técnico-científica integrando:

- Estudo e elaboração de projectos, normas e regulamentos relativos a actividades gerais ou de grande importância para as actividades da empresa;
- Programação, planificação e controlo de execução de objectivos parcelares;
- Planeamento, concepção, projecto, manutenção e exploração das infra-estruturas aeronáuticas e aeroportuárias.

Cláusula 10.ª

Desenvolvimento da carreira

TS											
Nív	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	F24	F25	F26
Ass	2	1	1	1	2	2	3	4			
Especialista Sênior											
Assistente	F → F → F → F					F → F			E → E → E		

Cláusula 11.ª

Ingresso

1 — São condições de ingresso nas categorias da carreira de técnico superior a posse de bacharelato ou licenciatura devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação e experiência profissional adequada às funções a desempenhar, de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Para assistente F16:  
Bacharéis com mais de dois anos de experiência;
- b) Para assistente F17:  
Licenciados com dois ou mais anos de experiência;  
Bacharéis com mais de cinco anos de experiência.

2 — A título excepcional e atento o nível de responsabilidade e o grau de especialização requerido, poderá o ingresso verificar-se para as categorias de sênior ou especialista.

Cláusula 12.ª

Acesso

Para efeitos de acesso nesta carreira, a comissão de promoção apreciará os seguintes aspectos:

- a) Tipo de funções exercidas de acordo com a caracterização dos respectivos níveis funcionais (ver *Manual de Descrição de Funções*), em que se consideram acessórias as alíneas iniciadas pela expressão «poder» (por contraposição às restantes que se consideram essenciais), devendo verificar-se a ocorrência das condições essenciais e de uma das acessórias;
- b) Aproveitamento nas acções de formação previstas até ao escalão de especialista E24;
- c) Resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- d) Análise curricular da actividade desenvolvida;
- e) Qualificações adquiridas devidamente comprovadas;
- f) Validação da experiência adquirida na actual função para o exercício da função a desempenhar.

Cláusula 13.ª

Formação e aperfeiçoamento

1 — A empresa promoverá as acções de formação sistematizada e aperfeiçoamento dos técnicos superiores, tendo em vista o desenvolvimento profissional dos mesmos, atentas as responsabilidades que lhes são exigidas, as áreas funcionais estatutariamente cometidas à ANA, E. P., e as orientações ou recomendações de organismos internacionais de que Portugal seja Estado membro.

2 — As acções referidas no número anterior serão inscritas no plano anual de formação, atento, designadamente, o disposto no «Documento 7192 — AN/857», parte A-1 do *Manual de Instruções da ICAO*.

3 — Paralelamente a ANA, E. P., promoverá as acções necessárias de modo a garantir aos técnicos superiores o acesso à documentação e informação actualizadas sobre as matérias inerentes à sua actividade funcional.

Cláusula 14.ª

Remuneração de especialização

1 — São atribuídas aos técnicos superiores as seguintes remunerações de especialização reportadas ao nível 22 da tabela salarial I actualizada:

- a) Assessor C25 — 24 %;
- b) Especialista E25 — 24 %;
- c) Especialista E24 — 24 %;
- d) Especialista E23 — 21 %;
- e) Sênior F22 — 15 %;
- f) Sênior F21 — 8 %.

2 — As remunerações de especialização referidas no número anterior não prejudicam as importâncias que lhes são equivalentes, actualmente auferidas por alguns técnicos superiores, e que, neste caso, serão actualizadas em percentagem igual à de futuras revisões da tabela salarial.

## SECÇÃO II

### Formação

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento da carreira

FORM									
Niv	16	17	18	19	20	21	22	23	24
anos	2	1	1	1		2	2	3	
Técnico						F → F → E → E			
Monitor	F → F → F → F								

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Ingresso

São condições de ingresso a posse do 11.º ano, tendo preferência os candidatos com experiência em funções ligadas às actividades aeronáuticas ou aeroportuárias:

- 1) Para monitor de formação F16 — cinco anos de experiência;
- 2) Para técnico de formação F21 — dez anos de experiência.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Acesso

Para efeitos de acesso nesta carreira, a comissão de promoção apreciará:

- a) O tipo de funções exercidas na empresa, de acordo com os respectivos níveis funcionais;
- b) O aproveitamento nas acções de formação;
- c) Os resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 9.<sup>a</sup> deste anexo;
- d) A análise curricular da actividade desenvolvida;
- e) As qualificações adquiridas, devidamente comprovadas;
- f) O tempo de experiência na função desempenhada em termos reconhecíveis para a função a desempenhar.

## SECÇÃO III

### Informática

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento da carreira

INF									
Niv	15	16	17	18	19	20	21	22	23
anos	2	2	2	2	2	3			
A.S.Inf.									C
A.Prog.									
Prog.				E → E					
T.S.Inf.	F → F → E								

### Técnico de sistemas informáticos (TSI):

Coordenador E19;  
Instalador E17.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Ingresso

As condições de ingresso nas categorias da carreira de informática são as seguintes:

##### a) Para técnico de sistemas informáticos:

11.º ano (ensino unificado) ou equivalente, com aproveitamento em Inglês;  
Experiência mínima de cinco anos em funções de operação;

##### b) Para programador:

11.º ano (ensino unificado) ou equivalente;  
Curso de programação na linguagem adequada;  
Dois anos de experiência profissional em programação de sistemas semelhantes aos utilizados na empresa;

##### c) Para analista-programador:

Licenciatura adequada ou 11.º ano (ensino unificado) e cinco anos de experiência como analista-programador em sistemas semelhantes;  
Conhecimento das linguagens utilizadas;  
Curso de análise orgânica;

##### d) Para analista de sistemas informáticos:

Licenciatura, preferencialmente nas áreas de Matemática, Engenharia Informática ou Organização e Gestão de Empresas, com experiência profissional mínima de três anos;  
Excepcionalmente, bacharelato ou 11.º ano (ensino unificado), com curso de análise de sistemas e experiência profissional mínima respectivamente de seis e oito anos como analista de sistemas em aplicações semelhantes à da empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — A analista de sistemas informáticos, os analistas-programadores com mais de quatrocentas horas de análise e programação, de acordo com as necessidades funcionais e aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

Conhecimentos significativos da informática da empresa;  
Casos práticos de análise;  
Conceitos e técnicas de sistemas de exploração dos equipamentos da empresa.

2 — A analista-programador, os programadores E19 com mais de trezentas horas de programação de sistemas, aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Programação-utilização de base de dados;
- Introdução à análise funcional;
- Conceitos e técnicas de sistemas de exploração;
- Estudo do sistema de exploração;
- Casos práticos de análise integrando microinformática.

3 — a) A programador E19, os E18 com um mínimo de duzentas horas de programação de sistemas, aprovados em prova de selecção incidindo sobre:

- Técnicas auxiliares de programação;
- Estruturas de dados (tabelas, listas, pilha, sua manipulação e representação em memória);
- Conhecimento significativo dos vários *packages* de gestão *standards* utilizados em microinformática.

b) A programador E18, os TSI-instaladores E17 com mais de duzentas horas de técnicas de programação e aprovação em prova de selecção incidindo sobre:

- Noções gerais de informática;
- Organização de ficheiros e técnicas de acesso;
- Introdução à programação;
- Linguagem de programação;
- Aplicações práticas com documentação e testes;
- Conhecimento significativo dos programas de gestão *standard* utilizados em microinformática.

c) A TSI-coordenador, os TSI-instaladores com um mínimo de quinhentas horas de operação, aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Gestão de operação;
- Introdução a técnicas de teleprocessamento;
- Fundamentos gerais de linguagem de programação;
- Conhecimento significativo dos programas de gestão *standard* utilizados em microinformática.

d) A TSI-instalador, os TSI-F16 com um mínimo de quatrocentas horas de operação, aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Introdução aos computadores (e microcomputadores);
- Introdução aos *packages* para microcomputadores;
- Organização de ficheiros e métodos de acesso;
- Introdução ao sistema de exploração;
- Linguagem de controlo de trabalhos;
- Técnicas de operação nos vários equipamentos da empresa.

e) A TSI-F16, os TSI-F15 com apreciação positiva da chefia sobre o trabalho realizado e as capacidades demonstradas.

f) A TSI-F15, os oficiais administrativos com especialização na área de informática, após prova de selecção incidindo sobre:

- Introdução aos computadores;
- Organização de ficheiros e métodos de acesso;
- Introdução ao sistema de exploração;

Linguagem de controlo de trabalhos;  
Técnicas de operação dos vários equipamentos.

#### SECÇÃO IV

##### Enfermeiro de saúde ocupacional

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento da carreira

SSO					
Niv	16	17	18	19	20
anos	2	2	2	2	
	F	F	F	F	E

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Ingresso

São condições de ingresso na categoria:

- 11.º ano (ensino unificado) ou equivalente;
- Curso de Enfermagem Geral;
- Especialização em saúde pública;
- Experiência profissional adequada mínima de dois anos.

#### SECÇÃO V

##### Socorros

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento da carreira

SOC												
Niv	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
anos	3			2		2	2	4	3	2		
OPS	F			F		F	F	F		E	E	E

a) OPS E15 a E16 — curso de comando de operações de socorros.

b) Bombeiro a OPS E15 — curso de chefia/equipa de socorros.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso na categoria de bombeiro:

- a) Idade não superior a 28 anos;
- b) 11.º ano (ensino unificado) da área de ciências, com conhecimentos de inglês;
- c) Carta de condução de pesados (profissional);
- d) Aptidão psicofísica;
- e) Conclusão de estágio de um ano com aproveitamento no curso básico de bombeiro de aeroporto.

2 — Gozam de preferência os candidatos que possuam experiência profissional na área de prevenção e segurança, adequada ao desempenho de funções no serviço de socorros.

SECÇÃO VI

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Técnico de manutenção eléctrica de aeroportos (TME)

Regime de disponibilidade

Cláusula 25.<sup>a</sup>

Desenvolvimento da carreira

Niv	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
anos	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
TME	F	→	F	→	F	→	F	→	F	→
									E	→
										G

Formação (cursos) necessária à evolução na carreira:

- a) De E19 a G20 — técnicas de manutenção e chefia;
- b) De F18 a E19 — electrónica industrial e todos os previstos para as fases anteriores;
- c) De F14 em diante:

Sinalização luminosa;  
Electricidade de alta tensão;  
Centrais eléctricas de emergência.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Ingresso

1 — São condições de ingresso na categoria de TME:

- a) 11.º ano (ensino unificado) (área de electrotecnia ou electrónica) ou formação legalmente equiparada;
- b) Conclusão de estágio com aproveitamento na respectiva formação básica incidindo sobre electricidade de baixa e alta tensão, sinalização luminosa, electrónica e centrais eléctricas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Funções

As funções dos TME visam contribuir para a funcionalidade efectiva dos aeroportos e centros de controlo da navegação aérea, no âmbito da alimentação de energia, compreendendo produção, tratamento e distribuição, competindo-lhes proceder à manutenção dos equipamentos correspondentes.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Regime de duração do trabalho e sua retribuição

1 — Os TME que passem a trabalhar em regime regular manterão o direito ao subsídio de turno.

2 — Os TME integrados em órgãos que funcionem exclusivamente em regime de horário regular não terão direito à atribuição de subsídio de turno.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Retribuição dos TME nos CCO

Os TME que exerçam funções de coordenação e enquanto as exerçam, no âmbito de centros de coordenação operacional, receberão uma remuneração operacional equivalente a 19,11% do nível 18 da tabela salarial I e o subsídio de chefia previsto na cláusula 110.<sup>a</sup> deste AE.

1 — Aos TME a que alude a cláusula anterior será aplicado o regime de disponibilidade, que visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos que implicam a continuidade da laboração e que se destina a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

2 — Será considerada válida a comunicação feita ao supervisor em período de encerramento dos serviços administrativos.

3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria, cuja estrutura está definida em anexo aos respectivos horários de trabalho.

4 — O limite máximo de disponibilidade por TME não poderá exceder as doze horas semanais.

5 — São permitidas trocas na escala de disponibilidade.

6 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

7 — O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos sessenta minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

8 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os TME referidos no n.º 1 terão direito a um subsídio de disponibilidade no montante equivalente a 19,94% do nível 18 da tabela salarial I.

9 — A primeira e a segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50% ou da totalidade do subsídio previsto.

10 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superiores a quatro dias consecutivos, comprovadas por médico da ANA, E. P., ou por esta indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Faltas por nascimento de filho ou por nojo;
- d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

11 — Ao TME que, constando da escala de serviço, faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em disponibilidade, é aplicável o disposto nos n.ºs 9 e 10 antecedentes.

12 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio.

13 — Será havido como extraordinário o trabalho prestado a partir da terceira convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

14 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1 — O trabalho prestado em feriado por TME nas condições previstas na cláusula 30.<sup>a</sup> não confere direito ao pagamento suplementar previsto na cláusula 106.<sup>a</sup> do AE.

2 — Os TME a que alude o número anterior têm direito a um dia de descanso por cada feriado efectivamente prestado, sem prejuízo das férias, das folgas e dos períodos de descanso semanal, os quais serão gozados em data ou datas a marcar de comum acordo no prazo limite de um ano, podendo sê-lo junto às férias.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Regime de prevenção**

Para os TME em regime de horário regular será estabelecido um regime de prevenção, por regulamento a acordar entre a empresa e os sindicatos competentes.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Formação profissional**

Qualquer dos cursos previstos no âmbito desta carreira poderá ser frequentado, independentemente da posição na referida carreira, desde que para tal haja justificação funcional, nos termos do regulamento de formação.

**SECÇÃO VII**

**Técnico de electrónica de aeroportos (TEA)**

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Desenvolvimento da carreira**

<b>NIV</b>	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>anos</b>	2		2	2	2	2	2	2	2
<b>TEA</b>	F	→	F	→	F	→	F	→	F

Formação (cursos) necessária à evolução na carreira:

- a) De F18 a E19 — técnicas de manutenção e chefia;
- b) De F14 em diante — microprocessadores e comutação lógica.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Ingresso**

Preferindo os candidatos com o curso complementar de electrotecnia ou radiotecnica:

- a) 11.º ano (ensino unificado) (electrónica) ou formação legalmente equiparada;

- b) Conclusão de estágio com aproveitamento em curso básico sobre electrónica digital, CCTV, amplificação (BF + RF) e transceptores.

**SECÇÃO VIII**

**Técnicos de manutenção mecânica (TMM)**

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Desenvolvimento da carreira**

<b>NIV</b>	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>anos</b>	2		2	2	2	2	2	2	2
<b>TMM</b>	F	→	F	→	F	→	F	→	F

Formação (cursos) necessária à evolução na carreira:

- a) De F18 a E19 — técnicas de manutenção e chefia;
- b) De F14 em diante — sistemas hidráulicos e pneumáticos;

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Ingresso**

a) 11.º ano (ensino unificado) (mecnotecnia) ou formação legalmente equiparada.

b) Conclusão de estágio com aproveitamento em curso de formação sobre mecânica geral, mecânica auto e motores estacionários, mecânica de motores diesel e sistemas de calibragem e injeção diesel.

**SECÇÃO IX**

**Titulares de órgão de estrutura**

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

1 — Consideram-se titulares de órgão de estrutura (TOE) os trabalhadores que exercem ou venham a exercer as funções orgânicas previstas no estatuto profissional dos TOE e ainda os que, não as exercendo, optaram por essa categoria profissional nos termos estabelecidos no referido estatuto.

2 — A categoria de TOE não é objecto da carreira.

**SECÇÃO X**

**Carreiras objecto de regulamentos autónomos**

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Remissão**

Integram este AE os regulamentos autónomos relativos às categorias de:

- Técnico de telecomunicações aeronáuticas;
- Técnico de informação e comunicação aeronáutica;

Oficial e assistente de operações aeroportuárias;

os quais especificam as respectivas condições de ingresso e acesso.

### CAPÍTULO III

#### Descrição de funções

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Regulamento de descrição de funções

No prazo de 180 dias a contar da data da entrada em vigor deste AE será negociado o regulamento de descrição de funções, que constituirá o anexo VI deste acordo.

### CAPÍTULO IV

#### Linhas de carreira

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Carreiras administrativas

	Linhas de carreira				
	1	2	3	4	5
(AQ) Técnico administrativo .....	x				
(AQ) Controlador comercial .....	x				
(AQ) Técnico de análise de profissões...		x			
(AQ) Técnico de organização e métodos			x		
(AQ) Técnico de planeamento .....				x	
(AQ) Técnico de relações públicas .....					x
(AQ) Agente de relações públicas .....					x
(AQ) Técnico de documentação .....					x
(AQ) Secretário .....					x
(Q1) Oficial administrativo .....	x				

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Carreiras de projectos e obras

	Linhas de carreira			
	1	2	3	4
(AQ) Assistente de projectos e obras .....		x	x	x
(AQ) Geómetra .....	x			
(AQ) Desenhador de estudos .....				x
(AQ) Medidor orçamentista .....		x	x	x
(AQ) Técnico de obras/electricidade .....		x		
(AQ) Topógrafo .....	x			
(Q1) Desenhador .....				x
(Q1) Fiscal de obras/electricidade .....		x		
(Q1) Medidor .....	x	x	x	

### CAPÍTULO V

#### Grupos funcionais

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Grupos funcionais

A tabela que se segue identifica e agrupa as diferentes categorias em grupos funcionais, como definido na classe 2.<sup>a</sup>, alínea c), deste anexo:

GF — Grupo funcional	Categoria
10 — Técnico superior .....	Técnico superior assessor. Técnico superior especialista. Técnico superior sénior. Técnico superior assistente.
11 — Formação .....	Técnico de formação. Monitor de formação.
2 — Exploração:	Supervisor de aeroporto. Assistente de informação e acolhimento.
20 — Aeroportos .....	Oficial de operações aeroportuárias. Assistente de operações aeroportuárias. Oficial de operações de socorros. Bombeiro de aeroporto.
25 — Navegação aérea .....	Técnico de informação e comunicação aérea. Técnico de telecomunicações aeronáuticas. Montador de cabos e antenas.
3 — Administrativo:	Técnico administrativo. Oficial administrativo. Técnico de documentação.
30 — Geral .....	Chefe de armazém. Fiel de armazém. Fotógrafo-impressor de offset. Telefonista. Controlador de parques.
31 — Informática .....	Analista de sistemas informáticos. Analista-programador. Programador. Técnico de sistema informáticos.
32 — Técnico .....	Técnico de recursos humanos. Técnico analista de profissões. Técnico de organização e métodos. Técnico de planeamento. Controlador comercial.
36 — Relações públicas/secretariado.	Técnico de relações públicas. Agente de relações públicas. Secretária.
4 — Enfermagem .....	Enfermeiro de saúde ocupacional. Enfermeiro de aeroporto.
5 — Projectos e obras .....	Geómetra. Topógrafo. Medidor. Assistente de projectos e obras. Medidor orçamentista. Desenhador de estudos. Desenhador. Técnico de obras e electricidade. Fiscal de obras. Fiscal de electricidade.

GF — Grupo funcional	Categoria
6 — Manutenção.....	Encarregado de manutenção. Agente de segurança no trabalho. Técnico de manutenção eléctrica. Técnico de electrónica de aeroportos. Técnico de manutenção mecânica. Serralheiro. Mecânico de climatização. Pintor auto. Bate-chapas. Electricista auto. Carpinteiro. Estofador. Pedreiro. Pintor da construção civil. Canalizador.
7 — Transportes.....	Encarregado de transportes. Motorista.
8 — Refeitório/cozinha/cafetaria.	Encarregado de refeitório. Chefe de cozinha. Cozinheiro.
9 — Auxiliar.....	Encarregado geral de serviços auxiliares. Encarregado de serviços auxiliares. Auxiliar 1. Auxiliar 2.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Reenquadramentos — Generalidades

1 — Os reenquadramentos de categorias profissionais previstos neste anexo produzem efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1991, com excepção dos casos cujo acesso às posições superiores na carreira se verifique durante o ano de 1990, para os quais os efeitos retributivos e de início de contagem de tempo para futuro acesso se reportam à data da promoção.

2 — Sem prejuízo das disposições particulares previstas neste anexo, a integração de categorias em grupo de qualificação superior efectua-se sem crédito de tempo e para o mesmo nível salarial.

3 — Dos reenquadramentos previstos não poderá resultar prejuízo para qualquer trabalhador relativamente à posição imediata a que acederia por aplicação das disposições do AE anterior, designadamente pela integração da respectiva categoria em grupo de qualificação superior ou por alteração da estrutura e ou desenvolvimento da carreira.

4 — Os titulares de situações de escalão e de fase A1 das categorias reenquadradas em grupo de qualificação superior mantêm o direito a essa titularidade até acederem à situação imediata na nova carreira.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transições

##### Formação:

- Para técnico de formação E24, com crédito de tempo, os actuais I;
- Para técnico de formação E23, com crédito de tempo, os actuais II;
- Para técnico de formação F22, com crédito de tempo, os actuais III-A;
- Para técnico de formação F21, com crédito de tempo, os actuais III-B;
- Para monitor de formação F19, com crédito de tempo, os actuais A;
- Para monitor de formação F18, com crédito de tempo, os actuais B;
- Para monitor de formação F17, com crédito de tempo, os actuais C;
- Para monitor de formação F16, com crédito de tempo, os actuais D e E.

##### Informática:

- Para analista de sistemas informáticos C23, com crédito de tempo, os actuais analistas de sistemas informáticos;
- Para analista-programador C20, com crédito de tempo, os actuais I e II;
- Para programador E19, com crédito de tempo, os actuais A;
- Para programador E18, com crédito de tempo, os actuais B e C;
- Para técnico de sistemas informáticos E19, com crédito de tempo, os actuais operadores de sistemas I;
- Para técnico de sistemas informáticos E17, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais operadores de sistemas instaladores;
- Para técnico de sistemas informáticos F16, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais operadores de sistemas II-A;
- Para técnico de sistemas informáticos F15, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais operadores de sistemas II-B.

##### Enfermeiro de saúde ocupacional:

- Para enfermeiro SSO E20, com crédito de tempo, os actuais I;
- Para enfermeiro SSO F19, com crédito de tempo, os actuais A;
- Para enfermeiro SSO F18, com crédito de tempo, os actuais B;
- Para enfermeiro SSO F17, com crédito de tempo, os actuais C;
- Para enfermeiro SSO F16, com crédito de tempo, os actuais D.

##### Altamente qualificados:

##### 1) AQ1:

- Para AQ E19, com crédito de tempo, os actuais AQ1-I;
- Para AQ F18, com crédito de tempo, os actuais AQ1-A1;

- c) Para AQ F17, com crédito de tempo, os actuais AQ1-A;
- d) Para AQ F15, com crédito de tempo, os actuais AQ1-B;
- e) Para AQ F14, com crédito de tempo, os actuais AQ1-C;
- f) Para AQ F13, com crédito de tempo, os actuais AQ1-D;

2) AQ2:

- a) Para AQ F17, os actuais AQ2-I, mantendo, no entanto, o direito à titularidade do escalão até ao acesso à respectiva posição no novo grupo de qualificação;
- b) Para AQ F16, os actuais AQ2-A1, mantendo, no entanto, o direito a essa titularidade até ao acesso à respectiva posição no novo grupo de qualificação;
- c) Para AQ F15, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais AQ2-A;
- d) Para AQ F14, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais AQ2-B;
- e) Para AQ F13, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais AQ2-C;
- f) Para AQ F11, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais AQ2-D.

Socorros:

1):

- a) Para OPS E18, com crédito de tempo, os actuais OPS-I;
- b) Para OPS E16, com crédito de tempo, os actuais OPS-II;
- c) Para OPS E15, com crédito de tempo, os actuais OPS-III;

2):

- a) Para bombeiro F14, em Junho de 1991, os actuais A;
- b) Para bombeiro F12, com crédito de tempo, os actuais B;
- c) Para bombeiro F10, com crédito de tempo, os actuais C;
- a) Para bombeiro F7, com crédito de tempo, os actuais D.

Técnico de manutenção eléctrica de aeroportos (TME):

- a) Para TME G20, os actuais TME-grau 1;
- b) Para TME E19, com crédito de tempo, os actuais A1;
- c) Para TME F17, com crédito de tempo, os actuais A;
- d) Para TME F15, com crédito de tempo, os actuais B;
- e) Para TME F14, com crédito de tempo, os actuais C;
- f) Para TME F11, com crédito de tempo, os actuais D e E.

Técnico de electrónica de aeroportos (TEA):

- a) Para TEA F18, com crédito de tempo, os actuais A1;
- b) Para TEA F18, com crédito de tempo, os actuais A (ex-nível 8);

- c) Para TEA F17, com crédito de tempo, os actuais A (ex-nível 9);
- d) Para TEA F16, com crédito de tempo, os actuais B;
- e) Para TEA F15, com crédito de tempo, os actuais C;
- f) Para TEA F11, com crédito de tempo, os actuais D e E.

Técnico de manutenção mecânica (TMM):

- a) Para TMM F17, os actuais I, mantendo o direito à titularidade do escalão até ao acesso à respectiva posição;
- b) Para TMM F16, os actuais A1, mantendo o direito a essa titularidade até ao acesso à respectiva posição;
- c) Para TMM F15, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais A;
- d) Para TMM F14, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais B;
- e) Para TMM F13, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais C;
- f) Para TMM F11, sem crédito de tempo, atento o disposto no n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste anexo, os actuais D.

Qualificados 1:

1):

- a) Para Q1 E16, com crédito de tempo, os actuais Q1-I;
- b) Para Q1 F15, com crédito de tempo, os actuais Q1-A1;
- c) Para Q1 F14, com crédito de tempo, os actuais Q1-A;
- d) Para Q1 F12, com crédito de tempo, os actuais Q1-B;
- e) Para Q1 F10, com crédito de tempo, os actuais Q1-C;
- f) Para Q1 F7, com crédito de tempo, os actuais Q1-D;

2) Transições decorrentes da extinção da categoria profissional de dactilógrafo por integração, sem crédito de tempo, em oficial administrativo:

- a) Para oficial administrativo F12 os dactilógrafos I;
- b) Para oficial administrativo F10 os dactilógrafos A1 e A;
- c) Para oficial administrativo F7 os dactilógrafos B, C e D.

Qualificados 2:

1):

- a) Para Q2 E15, com crédito de tempo, os actuais Q2-I;
- b) Para Q2 F13, com crédito de tempo, os actuais Q2-A1;
- c) Para Q2 F12, com crédito de tempo, os actuais Q2-A;
- d) Para Q2 F11, com crédito de tempo, os actuais Q2-B;

- e) Para Q2 F8, com crédito de tempo, os actuais Q2-C;
- f) Para Q2 F6, com crédito de tempo, os actuais Q2-D;

2) Transições decorrentes da integração da categoria profissional de telefonista neste grupo de qualificação:

- a) Para telefonista F11, os actuais I, mantendo o direito à titularidade do escalão até ao acesso à respectiva posição no novo grupo de qualificação;
- b) Para telefonista F10, os actuais A1, mantendo o direito a essa titularidade até ao acesso à respectiva posição neste grupo de qualificação;
- c) Para telefonista F10, sem crédito de tempo, os actuais A;
- d) Para telefonista F8, sem crédito de tempo, os actuais B;
- e) Para telefonista F6, sem crédito de tempo, os actuais C e D.

Semiqualeficados:

1):

- a) Para SQ E12, os actuais SQ1-I;
- b) Para SQ F11, com crédito de tempo, os actuais SQ1-A1;
- c) Para SQ F9, com crédito de tempo, os actuais SQ1-A;
- d) Para SQ F7, com crédito de tempo, os actuais SQ1-B;
- e) Para SQ F3, com crédito de tempo, os actuais SQ1-C;
- f) Para SQ F3, com crédito de tempo, os actuais SQ1-D;

2):

- a) Para SQ F9, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais SQ2-A;
- b) Para SQ F7, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais SQ2-B;
- c) Para SQ F5, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais SQ2-C;
- d) Para SQ F3, atento o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, os actuais SQ2-D.

Não qualificados:

- a) Para NQ E7, com crédito de tempo, os actuais NQ-I;
- b) Para NQ F5, com crédito de tempo, os actuais NQ-A;
- c) Para NQ F3, com crédito de tempo, os actuais NQ-B;
- d) Para NQ F1, com crédito de tempo, os actuais NQ-C.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

Disposições específicas

QM

O ingresso na categoria de supervisor de aeroporto exige licenciatura e experiência profissional na actividade aeroportuária ou 11.º ano (ensino unificado) com

um mínimo de 10 anos de serviço em categoria profissional ligada à actividade aeroportuária.

AQ

1 — Para ingresso na categoria de enfermeiro de aeroporto exige-se o curso de Enfermagem Geral.

2 — Para ingresso na categoria de secretário exige-se um curso de secretariado reconhecido pelo Ministério da Educação.

3 — A função de tesoureiro, cuja categoria ora se extingue, passa a integrar o conteúdo da categoria profissional de técnico administrativo.

Q1

1 — O desenhador pode exercer as funções de desenho de topografia, cartografia, electricidade, construção civil ou grafismo, podendo vir a especializar-se, quando for caso disso.

2 — O oficial administrativo poderá exercer funções nas várias áreas administrativas, como as de expediente e secretariado, compras, gestão de *stocks*, contabilidade, tesouraria, processamento de vencimentos, viagens, informática, documentação, estatística, microfilmagem, arquivo, assiduidade e aposentações, podendo vir a especializar-se, se for caso disso.

SQ

1 — A carreira tipo SQ tem como categoria única a de auxiliar 1, que abrange as funções até aqui desempenhadas pelas categorias abaixo discriminadas e que ora se extinguem:

Ex-SQ1:

Auxiliar de placa;  
Auxiliar de exploração.  
Operador de repografia e *offset*;  
Assistente de manutenção;  
Assistente de telecomunicações;  
Lubrificador-lavador.

Ex-SQ2:

Auxiliar;  
Caixa de parque;  
Porta-miras;  
Operador de central de climatização;  
Tractorista;

NQ

A carreira tipo NQ tem como categoria única a de auxiliar 2, que abrange as funções até aqui desempenhadas pelas categorias abaixo discriminadas e que ora se extinguem:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente.

SQ e NQ

Na gestão dos efectivos das novas categorias de auxiliar deverá ser levada em conta a área funcional de

onde sejam oriundos, quer para efeitos de atribuição de tarefas ou funções, quer para eventuais efeitos de preferência no acesso a outras categorias.

*Por exemplo:*

O exercício de funções de auxiliar I na área da reprografia constitui factor de preferência para acesso à categoria de fotógrafo-impressor de *offset*;

O exercício de funções de auxiliar I na área das centrais de climatização constitui factor de preferência para acesso à categoria de mecânico de climatização.

Estagiários

1 — Para as categorias em que se prevê a situação de estágio serão celebrados contratos desse tipo com os candidatos.

2 — Os estagiários receberão um subsídio no valor correspondente aos seguintes níveis da tabela salarial do anexo I:

TTA .....	09
TICA .....	09
OPA .....	06
AOPA .....	06
TEA .....	06
TME .....	06
TMM .....	06
BOMBEIRO .....	04

#### Regulamento autónomo dos técnicos de telecomunicações aeronáuticas

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito e hierarquia das fontes

1 — As presentes normas integram o regulamento autónomo do AE da ANA, E. P., e têm por objecto a regulamentação de condições específicas de trabalho e carreira profissional dos técnicos de telecomunicações aeronáuticas ao serviço da empresa.

2 — Em caso de conflito de regulamentação, o disposto neste regulamento prevalece sobre o disposto no AE.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Designação profissional

Pelo Decreto n.º 256/76, de 8 de Abril, foi criada a categoria profissional de técnico de telecomunicações aeronáuticas, designada abreviadamente por TTA, constituindo uma profissão técnica aeronáutica.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Carreira profissional

1 — A carreira de TTA desenvolve-se por uma única categoria operacional, suas fases e graus, nos termos definidos nos números seguintes.

2 — Os graus mencionados no número anterior são:

a) TTA grau 4:

Chefia IV;

b) TTA grau 3:

Chefia III;

c) TTA grau 2:

Chefia II;

Instrutor;

Assessor I;

d) TTA grau I:

Chefia I;

Supervisor técnico;

Monitor;

Assessor II.

3 — O desempenho das funções referidas nas alíneas a) a d), não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão, quer nas fases, quer técnica, do TTA nomeado.

4 — A categoria de TTA desenvolve-se pelas fases seguintes:

TTA A1;

TTA A;

TTA B;

TTA C;

TTA D;

TTA E.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Ingresso

São requisitos de ingresso na carreira de TTA:

a) Para a fase E, o 11.º ano no ramo de electrónica e preferencialmente com o 12.º ano no ramo de electrónica;

b) Para a fase D, o bacharelato em Engenharia Electrotécnica no ramo de Telecomunicações e Electrónica;

c) Para a fase C, a licenciatura em Engenharia Electrotécnica no ramo de Telecomunicações ou de Sistemas e Computadores.

2 — Para o ingresso nas fases referidas no n.º 1 é necessária a conclusão do estágio com aproveitamento.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Acesso nas fases

1 — As condições de acesso nas fases referidas no n.º 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> são as seguintes:

a) À fase A1, os TTA A com três anos na fase A;

b) À fase A, os TTA B com dois anos na fase B;

c) À fase B, o TTA com dois anos na fase C;

d) À fase C, os TTA D com dois anos na fase D;

e) À fase D, os TTA E com quatro anos na fase E.

2 — Os acessos referidos no número anterior são condicionados pelos seguintes factores:

- a) Apreciação curricular;
- b) Qualificação técnica na modalidade do órgão onde está integrado;
- c) Apreciação expressa das chefias;
- d) O disposto na alínea e) do número anterior aplica-se aos TTA admitidos após 1 de Janeiro de 1988; aos TTA admitidos antes desta data a permanência na fase E é de dois anos.

3 — A apreciação curricular incidirá sobre os documentos pertinentes prestados pelo interessado, abrangendo a experiência profissional, assim como cursos específicos e demais dados de carácter profissional.

4 — Entende-se como apreciação expressa das chefias a informação sobre a capacidade técnico-profissional do TTA.

5 — A qualificação técnica é a decorrente da observância do disposto nas cláusulas 9.<sup>a</sup> e 10.<sup>a</sup>

6 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Graus: requisitos de nomeação

A nomeação para as funções previstas no n.º 2, alíneas a), b), c) e d), da cláusula 3.<sup>a</sup> é da competência do conselho de gerência, sob proposta do DGNV, satisfeita a condição geral de existência da necessidade funcional e as seguintes condições específicas:

##### a) Para assessor I:

- Possuir a qualificação técnica máxima do sector respectivo;
- Ter desempenhado as funções de supervisor técnico efectivo;
- Possuir bom conhecimento das interligações dos sistemas do sector para que é designado com os dos restantes sectores do órgão onde presta serviço;
- Possuir qualidades de coordenação e de chefia;

##### b) Para assessor II:

- Ser TTA A ou A1;
- Possuir qualidades de organização do expediente técnico associado ao funcionamento do órgão em questão;
- Possuir qualidades de coordenação com os outros órgãos;

##### c) Para instrutor:

- Ter capacidade de coordenação das acções de formação;
- Deter os requisitos para monitor relativamente às áreas onde ministra instrução;

##### d) Para supervisor técnico:

- Ser TTA A ou A1;
- Possuir a qualificação técnica máxima do sector ou órgão respectivo;
- Possuir qualidades de coordenação e de chefia;

##### e) Para monitor:

- Possuir a qualificação técnica máxima da modalidade respectiva no órgão ou sector a que pertence;
- Possuir qualidades adequadas ao desempenho de funções de instrução;
- Existência de requisito de monitor por parte do CDF.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções nos graus

1 — As funções dos TTA a que se refere a cláusula 3.<sup>a</sup> podem cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral do TTA, mediante pré-aviso por escrito com prazo mínimo de seis meses;
- c) Decisão unilateral da empresa, desde que fundamentada em comprovada inadequação para a função.

2 — A cessação de funções prevista nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> por qualquer das razões mencionadas no n.º 1 desta cláusula determina o regresso do TTA para a fase em que se encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Qualificações técnicas

As qualificações técnicas dos TTA são das modalidades seguintes:

- a) Ajudas-rádio à navegação aérea;
- b) Comunicações;
- c) Radar;
- d) Software;
- e) TCD;
- f) Tratamento e processamento de dados (*hardware*).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Remuneração de qualificação técnica

1 — A empresa atribui uma remuneração de qualificação técnica aos TTA de acordo com o previsto nas cláusulas seguintes.

2 — A remuneração de qualificação técnica corresponde às seguintes percentagens da remuneração mensal do nível 19 da tabela salarial (anexo I):

##### 2.1 — Lisboa:

- a) 89,08 % para o nível 0;
- b) 87,75 % para o nível I;
- c) 61,05 % para o nível II;
- d) 40,94 % para o nível III.

2.2 — Sá Carneiro:

- a) 81,16 % para o nível I;
- b) 63,10 % para o nível II;
- c) 42,53 % para o nível III.

2.3 — Faro:

- a) 63,10 % para o nível II;
- b) 40,94 % para o nível III.

2.4 — Funchal:

- a) 61,05 % para o nível II;
- b) 40,94 % para o nível III.

2.5 — Porto Santo:

- a) 63,10 % para o nível II;
- b) 40,94 % para o nível III.

2.6 — Santa Maria:

- a) 83,22 % para o nível I;
- b) 61,05 % para o nível II;
- c) 40,94 % para o nível III.

2.7 — Ponta Delgada:

- a) 61,05 % para o nível II;
- b) 40,94 % para o nível III.

2.8 — Horta:

42,53 % para o nível III.

2.9 — Flores:

40,94 % para o nível III.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

Níveis de qualificação técnica por órgão

1 — Os níveis de qualificação técnica das modalidades previstas na cláusula 8.<sup>a</sup> para os diferentes órgãos são os seguintes:

a) Lisboa — níveis 0, I, II e III para:

Ajudas-rádio à navegação aérea;  
Comunicações;  
Radar;  
Software;  
TCD;  
Tratamento e processamento de dados (*hardware*);

b) Santa Maria:

Comunicações, níveis I, II e III;  
Tratamento e processamento de dados, níveis II e III;  
Ajudas-rádio à navegação aérea, níveis I, II e III;

c) Sá Carneiro:

Comunicações, nível III;  
Ajudas-rádio à navegação aérea, níveis I, II e III;

d) Faro:

Comunicações, nível III;  
Ajudas-rádio à navegação aérea, níveis II e III;

e) Funchal e Porto Santo — níveis II e III para:

Comunicações;  
Ajudas-rádio à navegação aérea;

f) Ponta Delgada:

Comunicações, nível III;  
Ajudas-rádio à navegação aérea, níveis II e III;

g) Horta e Flores — nível III para:

Comunicações;  
Ajudas-rádio à navegação aérea.

2 — Por acordo entre a empresa e os sindicatos representantes dos TTA, os níveis de qualificação técnica referidos no número anterior poderão ser actualizados por introdução de novos equipamentos ou modificação da sua estrutura.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

Condições para a atribuição da qualificação técnica

São condições de candidatura para atribuição das qualificações técnicas as seguintes:

- a) Exercício efectivo na modalidade para a qual solicita a qualificação;
- b) Permanência de nove meses na carreira.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

Perda da qualificação técnica

Só haverá perda da qualificação técnica, quando a pedido do TTA, houver mudança da modalidade para a qual não esteja qualificado.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

Funções

1 — As funções dos TTA são as decorrentes das qualificações técnicas referidas na cláusula 8.<sup>a</sup>, competindo-lhes proceder à manutenção e instalação dos seguintes equipamentos:

- a) Ajudas-rádio à navegação aérea;
- b) Radar;
- c) Tratamento e processamento de dados;
- d) Comunicações;
- e) Equipamentos auxiliares, tais como sistemas de intercomunicação, audiofrequências, teleimpressores, gravadores, mesas de comando, meteorologia e circuitos internos de televisão no âmbito das telecomunicações aeronáuticas;
- f) Manutenção de aparelhos electrónicos de medida e ensaio utilizados para o exercício das actividades referidas nas alíneas anteriores desde que se baseiem na mesma tecnologia dos equipamentos referidos;

- g) Funções do TCD;
- h) Colaborar em e coordenar, quando designado para o efeito, equipas de estudo e desenvolvimento de *software* dos sistemas utilizados ou a utilizar nas telecomunicações aeronáuticas da navegação aérea;
- i) Colaborar e coordenar, quando designado para o efeito, na instalação dos produtos de *software* a utilizar nas telecomunicações aeronáuticas da navegação aérea;
- j) Assegurar o correcto funcionamento dos produtos de *software* utilizados nas telecomunicações aeronáuticas da navegação aérea;
- k) Verificar no âmbito de manutenção da navegação aérea da proficiência dos equipamentos e instalações;
- l) Participar na organização das acções de formação específicas das telecomunicações aeronáuticas;
- m) Participar na organização da reprodução de cursos de fábrica e ou outras que sejam ou venham a ser de tecnologia aplicada no âmbito das telecomunicações aeronáuticas;
- n) Supervisão técnica;
- o) Supervisionar a operacionalidade dos equipamentos e sistemas em serviço no âmbito das telecomunicações aeronáuticas.

2 — O elenco de funções a que alude esta cláusula poderá ser modificado com o acordo dos sindicatos interessados.

3 — Para além das funções descritas nesta cláusula, são também da competência dos TTA as indicadas nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>

4 — As funções referidas no número anterior são operacionais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

Funções dos assessores, supervisores técnicos, instrutores e monitores

1 — As funções de assessor I e II, instrutor, monitor e supervisor técnico são as seguintes:

- a) Assessor I:
  - Assegura, por delegação, a gestão do sector no qual é qualificado e coordena as actividades dos supervisores técnicos do mesmo; Desenvolve actividades inerentes à sua qualificação técnica em grupos, departamentos, etc., não integrados na estrutura da DMNA;
  - Assegura as interligações técnicas da área em que é qualificado com as outras áreas do órgão onde presta actividade;
- b) Assessor II:
  - Presta assessoria técnica na área em que é qualificado;
- c) Instrutor:
  - Coordena acções de formação e ministra aquelas para as quais está qualificado;

d) Monitor:

Ministra as acções de formação para as quais está qualificado;

e) Supervisor técnico:

Coordena e supervisiona no âmbito técnico do órgão ou sector a que pertence a actividade de um ou mais TTA.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

Funções não operacionais

1 — Por interesse da empresa qualquer TTA poderá ser chamado temporária ou definitivamente ao exercício de outras funções compatíveis com a sua formação profissional sem perda das remunerações a que tem direito como operacional.

2 — O exercício de funções não operacionais deverá, contudo, ser acordado com o trabalhador, devendo até, se for caso disso, receber formação adequada para o efeito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

Chefias

O exercício das chefias dos órgãos de manutenção das telecomunicações aeronáuticas competirá exclusivamente aos TTA.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

Atribuições

1 — Aos TTA A1 e A compete-lhes o desempenho de qualquer das funções referidas na cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — Aos TTA B e C compete-lhes o desempenho de qualquer das funções referidas na cláusula 13.<sup>a</sup>, excepto as alíneas k) e n) da mesma cláusula.

3 — Aos TTA D e E compete-lhes o desempenho das funções referidas nas alíneas a) a f) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

Regime de duração de trabalho

1 — O horário dos TTA obedece ao regime de turnos e ao regular para manutenção diurna.

2 — O horário de turnos semanal deve conter dois dias de folga consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal.

3 — Para efeitos de elaboração de horários de turno contar-se-á sempre que necessário com quinze minutos para passagem de serviço os quais não contam para efeitos de amplitude de horário.

4 — O intervalo entre turnos não poderá ser inferior a seis horas.

5 — O período intercalar de descanso e o período de descanso semanal e complementar não serão inferiores no seu conjunto a sessenta horas.

6 — Num período de vinte e quatro horas poderá haver dois períodos de trabalho normal, desde que um seja nocturno e outro diurno.

7 — A duração de trabalho para os TTA é de trinta e cinco horas semanais apuradas por média do ciclo de horário.

8 — A duração mínima de trabalho será de quatro horas consecutivas e máxima de oito horas no mesmo dia.

9 — No período de trabalho compreendido entre as 0 e as 8 horas, em caso algum haverá rendição de turnos.

10 — Quando um TTA prestar trabalho extraordinário, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas sobre o termo da prestação de trabalho extraordinário.

11 — Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 0 e as 8 horas não será superior a seis.

12 — Nos casos em que houver lugar a um período de trabalho nocturno de mais de oito horas consecutivas, este será obrigatória e imediatamente seguido do «período de descanso semanal», o qual neste caso, será composto de um dia de descanso complementar e um dia de descanso semanal.

13 — Excepcionalmente poderão os TTA prestar até um máximo de duas horas de trabalho extraordinário por prolongamento.

14 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por acordo com o respectivo sindicato outorgante.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

A partir de 1 de Maio de 1988, os horários de trabalho serão os que constam do protocolo anexo a este regulamento e que dele faz parte integrante, firmado entre a ANA, E. P., e os sindicatos outorgantes, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Intervalo para refeições

1 — Sem perda de remuneração e desconto de tempo de serviço, os TTA têm direito durante o período de trabalho a:

- a) Um intervalo de sessenta minutos para refeição sempre que o turno abranja a totalidade ou pelo menos sessenta minutos do respectivo período da refeição;
- b) Uma hora para refeição nos turnos com duração superior a sete horas.

2 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço — das 12 às 15 horas;  
Jantar — das 18 às 21 horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados

O trabalho prestado em feriados nas condições previstas na cláusula 106.<sup>a</sup> do AE confere direito ao pagamento suplementar previsto naquela cláusula.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissão de avaliação

É constituída uma comissão de avaliação com a seguinte composição:

Um vogal designado pela ANA, E. P.;  
Um TTA designado pelo sindicato respectivo;  
Um TTA designado pelas duas partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Funcionamento da comissão de avaliação

1 — A comissão de avaliação reunir-se-á na primeira semana dos meses de Janeiro, Maio e Outubro de cada ano, para análise das situações que lhe forem presentes até essas datas, oficiosamente pelos serviços da empresa ou a requerimento dos interessados.

2 — As partes indicarão, no prazo de 15 dias após a entrada em vigor deste AE, os nomes dos seus representantes para a constituição da comissão de avaliação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de avaliação

1 — São atribuições da comissão de avaliação:

- a) Apreciação das situações de mudança de fase que lhe sejam apresentadas a pedido dos interessados;
- b) Apreciação dos requerimentos das atribuições das qualificações técnicas.

2 — Para o exercício das suas atribuições a comissão de avaliação poderá solicitar informação escrita ao responsável do órgão, ou em quem este delegar, em que o interessado esteja colocado há pelo menos um ano.

3 — Todas as deliberações da comissão de avaliação serão aprovadas por maioria.

4 — A comissão elaborará actas das reuniões efectuadas, donde constem os critérios de deferimento ou não dos requerimentos, assim como a relação nominal dos TTA requerentes, as quais deverão ser dadas ao conhecimento dos interessados.

5 — Os efeitos das deliberações da comissão de avaliação contam-se a partir da data em que esta tenha ou deva ter reunido nos termos do n.º 1 da cláusula

sula 23.º, sem prejuízo de outra data decidida pela comissão de avaliação.

#### Cláusula 25.ª

##### Regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos de manutenção das telecomunicações aeronáuticas, evitando o recurso ao trabalho extraordinário, e destina-se a cobrir faltas verificadas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com pelo menos setenta e duas horas de antecedência.

2 — Para os efeitos do n.º 1, considera-se válida a comunicação feita ao chefe de órgão ou supervisor em período de encerramento dos serviços administrativos competentes.

3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria, cuja estrutura será definida em anexo aos respectivos horários de trabalho.

4 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

5 — O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos sessenta minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

6 — A primeira e segunda falta, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50% ou da totalidade do subsídio previsto.

7 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superior a quatro dias consecutivos, comprovada por médico da ANA, E. P., ou por esta indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Falta por nascimento de filho ou nojo;
- d) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

8 — Ao trabalhador que constando da escala de serviço faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em disponibilidade, é aplicável o disposto nos n.ºs 5 e 6 antecedentes.

9 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio.

10 — Será havido como extraordinário o trabalho prestado a partir da terceira convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

11 — O disposto nesta cláusula não se aplica ao órgão de AFL.

12 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

13 — Em caso algum pode exigir-se, em consequência do funcionamento da escala de turnos e de chamadas em disponibilidade, um período de presença superior a vinte e quatro horas consecutivas.

14 — O regime de disponibilidade confere direito ao pagamento de um subsídio mensal de valor correspondente a:

- a) Lisboa e Santa Maria — 24,69% da RQT O;
- b) Sá Carneiro, Faro, Funchal e Porto Santo — 15,92% da RQT O;
- c) Ponta Delgada e Horta — 6,97% da RQT O.

#### Cláusula 26.ª

##### Escalonamento na carreira

1 — A posição relativa dos TTA é determinada pela antiguidade na carreira.

2 — Em caso de igualdade a posição relativa será determinada pelos seguintes factores sucessivamente considerados:

- a) Maior assiduidade;
- b) Maior antiguidade na empresa;
- c) Maior idade.

3 — No início de cada ano civil será publicada a lista de escalonamento na carreira.

#### Cláusula 27.ª

##### Antiguidade

A posição relativa entre os TTA é determinada pela antiguidade na carreira profissional nos termos da cláusula 191.ª do AE.

#### Cláusula 28.ª

##### Aperfeiçoamento

Com vista ao aperfeiçoamento do nível de trabalho, a empresa promoverá as acções de formação permanente nos diversos órgãos do serviço de manutenção das telecomunicações aeronáuticas que se mostrem necessárias para o efeito.

#### Cláusula 29.ª

##### Formação

1 — A empresa proporcionará os meios necessários à adequada formação dos TTA nos termos do presente acordo, com vista à aquisição individual dos conhecimentos teórico-práticos dos equipamentos de telecomunicações aeronáuticas utilizados.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se:

- a) Formação geral — acção ou acções sobre matéria, com carácter geral, com a finalidade de familiarizar os TTA com os equipamentos técnicos, legislação e serviços prestados pelas telecomunicações aeronáuticas;
- b) Formação sectorial — acção ou acções sobre matéria, com carácter de iniciação às técnicas de manutenção dos equipamentos de um sector, ou modalidade;
- c) Formação específica — preparação teórico-prática com o objectivo do cabal desempenho das diversas funções inerentes a um equipamento;
- d) Reciclagem — acção ou acções teóricas e ou práticas, sobre matérias específicas, com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

3 — A formação dos TTA será estruturada segundo os programas elaborados pela empresa, sendo a formação específica da competência daqueles.

4 — A empresa promoverá após a admissão para a carreira de TTA, a formação referida nas alíneas a) e b) do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 30.ª

##### Especialização

1 — A empresa proporcionará aos TTA a necessária especialização relativamente aos equipamentos e aparelhos de medida e ensaio, referidos na cláusula 12.ª deste regulamento autónomo, em funcionamento ou a adquirir.

2 — A especialização dos TTA será feita tendo em conta as necessidades do serviço ou órgão em que se intergram e a valorização profissional, atendendo-se ao escalonamento na categoria e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 31.ª

##### Impedimentos à especialização e a acções de formação

1 — Os impedimentos à especialização ou à formação são os seguintes:

- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento em qualquer curso ou estágio há menos de um ano;
- c) Imputáveis à empresa.

2 — Consideram-se impedimentos imputáveis à empresa:

- a) A não frequência por necessidade de serviço de um curso para que o trabalhador estivesse indigitado;
- b) A não realização de curso previsto no plano de formação.

3 — Quando um TTA for impedido de frequentar um curso de especialização ou formação por razões de doença comprovada frequentará o primeiro curso que se realize após a cessação desse impedimento.

4 — Quando o trabalhador for impedido de participar em qualquer acção de formação por razões imputáveis à empresa, terá direito a participar na primeira acção de formação subsequente, retroagindo os efeitos à data a que teria lugar esse efeito quando a ele houver lugar, caso obtenha aproveitamento.

5 — Caso exista disponibilidade por parte da empresa e do TTA para frequência de acções de formação ou especialização, o referido na alínea b) do n.º 1 não é aplicável.

#### Cláusula 32.ª

##### Impedimento permanente a acções de especialização

Considera-se um impedimento permanente o não aproveitamento em dois cursos de especialização consecutivos do mesmo equipamento.

#### Cláusula 33.ª

##### Número de TTA por turno

Podem ser constituídos turnos de um só TTA, observando-se nesta situação o seguinte:

- a) Durante os turnos em que a composição seja de um só TTA, este não deverá efectuar qualquer tipo de reparação em equipamentos que envolvam tensões de valor eficaz superior ao previsto no artigo 4.º do Decreto n.º 42 895, de 31 de Março de 1960;
- b) Em caso de avaria dos equipamentos referidos na alínea anterior e se o equipamento de reserva não entrar automaticamente ao serviço, será então efectuada a recuperação de um manualmente ou através da unidade de comutação.  
Nos casos em que não exista equipamento de reserva será efectuada a recuperação manualmente, desde que o TTA reconheça não existir deterioração para o mesmo, ou que ponha em risco a integridade física do TTA;
- c) Todas as anomalias e acções tomadas nas circunstâncias referidas nas alíneas anteriores serão especificamente registadas.

#### Cláusula 34.ª

##### Garantias dos TTA

1 — A empresa facultará aos TTA manuais e respectivas actualizações em número considerado suficiente, bem como a documentação necessária à sua formação e ao desempenho das suas funções e distribuirá um exemplar dos mesmos à associação profissional respectiva.

2 — A empresa garante aos TTA não ingerência em matéria técnico-profissional de pessoas não pertencentes à sua carreira ou aos órgãos competentes da DGNV ou DGAC.

#### Cláusula 35.ª

##### Visitas de familiarização

1 — Com a participação dos TTA, a empresa procurará, dentro das suas possibilidades, promover a rea-

lização de visitas de familiarização a organizações estrangeiras no sentido de actualização e aperfeiçoamento dos métodos utilizados.

2 — A empresa procurará que se concretizem voos de familiarização nos termos em que estas viagens são concedidas, atenta a importância que os mesmos revestem no aperfeiçoamento profissional dos TTA.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço para aposentação ou reforma

Mantém-se em vigor o regime de majoração de tempo de serviço para efeitos de aposentação dos TTA nos termos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 256/76, de 8 de Abril.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Nas deslocações em serviço às estações, em viatura da empresa os tempos de viagem são considerados tempos de serviço e remunerados de acordo com a retribuição horária normal ou, em dias de descanso complementar ou semanal e em feriados, nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Disposições finais e transitórias

1 — Os actuais supervisores operacionais passam a designar-se por supervisores técnicos.

2 — Os actuais assessores I, monitores e supervisores operacionais, colocados em Lisboa, transitam para a RTQ O a partir de 1 de Janeiro de 1988.

3 — Os actuais TTA F transitam para a fase E decorrido um ano de permanência naquela, após o que a fase F ficará extinta.

4 — Os TTA admitidos a partir de 1987, inclusive, e ainda não qualificados poderão ser propostos ou propor-se para a atribuição da RQT, após um ano sobre o ingresso na carreira, não podendo a atribuição ser feita antes de 1 de Janeiro de 1989.

#### Direcção-Geral da Navegação Aérea

##### Técnicos de telecomunicações aeronáuticas

##### Órgão — MNALIS sector comunicações

##### Horário

##### Horário dos turnos:

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

##### Constituição das equipas por turno:

3 TTA.

##### Dotação do órgão:

19 TTA.

##### Disponibilidade:

##### Tipo A:

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

- Das 8 às 14 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;
- Das 14 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;
- Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

##### Tipo B:

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

- Das 8 às 14 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;
- Das 14 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 14 horas;
- Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 14 às 20 horas;

##### Tipo C:

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

##### Observações:

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

##### Órgão — MNALIS sector radar

##### Horário

##### Horário dos turnos:

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

##### Constituição das equipas por turno:

2 TTA.

##### Dotação do órgão:

13 TTA.

##### Disponibilidade:

##### Tipo A:

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

- Das 8 às 14 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 14 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;  
Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

**Tipo B:**

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 14 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;  
Das 14 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 14 horas;  
Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 14 às 20 horas;

**Tipo C:**

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

**Observações:**

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

**Órgão — MNALIS sector ajudas — rádio**

**Horário**

**Horário dos turnos:**

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

**Constituição das equipas por turno:**

2 TTA.

**Dotação do órgão:**

13 TTA.

**Disponibilidade:**

**Tipo A:**

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 14 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;  
Das 14 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;  
Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

**Tipo B:**

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 14 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;

Das 14 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 14 horas;  
Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 14 às 20 horas;

**Tipo C:**

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

**Observações:**

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

**Órgão — MNALIS sector TPD**

**Horário**

**Horário dos turnos:**

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

**Constituição das equipas por turno:**

2 TTA.

**Dotação do órgão:**

13 TTA.

**Disponibilidade:**

**Tipo A:**

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 14 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;  
Das 14 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;  
Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

**Tipo B:**

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 14 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;  
Das 14 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 14 horas;  
Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 14 às 20 horas;

**Tipo C:**

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada

pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

**Observações:**

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos,

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

**Órgão — DMNA — TCD**

**Horário**

**Horário dos turnos:**

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

**Constituição das equipas por turno:**

2 TTA.

**Dotação do órgão:**

12 TTA.

**Disponibilidade:**

**Tipo A:**

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

- Das 8 às 14 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;
- Das 14 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;
- Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

**Tipo B:**

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

- Das 8 às 14 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;
- Das 14 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 14 horas;
- Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 14 às 20 horas;

**Tipo C:**

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

**Observações:**

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0

às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

**Órgão — MNAPR**

**Horário**

**Horário dos turnos:**

- 1) Das 8 às 20 horas;
- 2) Das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

**Constituição das equipas por turno:**

1 TTA.

**Dotação do órgão:**

8 TTA.

**Disponibilidade:**

**Tipo A:**

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

- Das 8 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;
- Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

**Tipo B:**

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

- Das 8 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;
- Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 20 horas;

**Tipo C:**

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

**Observações:**

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

**Órgão — MNAFR**

**Horário**

**Horário dos turnos:**

- 1) Das 8 às 20 horas;
- 2) Das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

Constituição das equipas por turno:

1 TTA.

Dotação do órgão:

8 TTA.

Disponibilidade:

Tipo A:

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Tipo B:

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 20 horas;

Tipo C:

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

Observações:

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

Órgão — MNASM

Horário

Horário dos turnos:

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

Constituição das equipas por turno:

3 TTA.

Dotação do órgão:

21 TTA.

Disponibilidade:

Tipo A:

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Tipo B:

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 20 horas;

Tipo C:

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

Observações:

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

Órgão — MNAPD

Horário

Horário dos turnos:

- 1) Das 6 às 12 e das 18 às 24 horas;
- 2) Das 12 às 18 horas;
- 3) DC;
- 4) DS.

Constituição das equipas por turno:

1 TTA.

Dotação do órgão:

7 TTA.

Disponibilidade:

Tipo A:

No período entre as 6 horas de segunda-feira e as 24 horas de sexta-feira:

Das 6 às 12 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 12 às 18 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 18 às 24 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Tipo B:

No período entre as 6 horas e as 24 horas de sábado e no período entre as 6 e as 24 horas de domingo:

Das 6 às 12 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 18 às 24 horas;

Das 12 às 18 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 6 às 12 horas;

Das 18 às 24 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 12 às 18 horas;

### Tipo C:

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando-se o tipo B no período semanal.

#### Observação:

1 — Os TTA em regime de horário regular praticam horário de trinta e cinco horas semanais, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

#### Órgão — MNAHR

Horário

#### Horário dos turnos:

	Esquema de rotação							
	EQ	Seg.	Ter.	Qua.	Qui.	Sex.	Sáb.	Dom.
	1) Das 13 às 20 horas	A	DC	DS	1	2	2	1
2) Das 8 às 13 horas	B	1	2	2	1	DC	DS	1
3) DC/DS.....	C	2	1	DC	DS	1	2	2

#### Constituição das equipas por turno:

1 TTA.

#### Dotação do órgão:

3 TTA.

#### Disponibilidade:

##### Tipo A (2):

No período entre as 8 horas de segunda-feira e as 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 13 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 13 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

##### Tipo B:

No período entre as 6 horas e as 20 horas de sábado e no período entre as 6 horas e as 20 horas de domingo:

Das 8 às 13 horas — 1 TTA da equipa que fará o período das 13 às 20 horas;

Das 13 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 13 horas;

#### Observações:

1 — No caso de formação, férias ou faltas o chefe de órgão integrará os turnos.

2 — Considera-se para o efeito o chefe de órgão.

#### Órgão — MNAFU

Horário

#### Horário dos turnos:

1) Das 8 às 20 horas;

2) Das 20 às 24 horas;

3) Das 0 às 8 horas;

4) DC;

5) DS.

#### Constituição das equipas por turno:

1 TTA.

#### Dotação do órgão:

8 TTA.

#### Disponibilidade:

##### Tipo A:

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

##### Tipo B:

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 20 horas;

##### Tipo C:

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

#### Observações:

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

#### Órgão — MNAPS

Horário

#### Horário dos turnos:

1) Das 14 às 20 horas;

2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;

3) Das 0 às 8 horas;

4) DC;

5) DS.

#### Constituição das equipas por turno:

1 TTA.

#### Dotação do órgão:

8 TTA.

Disponibilidade:

Tipo A:

No período das 8 horas de segunda-feira às 24 horas de sexta-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA em regime de manutenção diurna;

Tipo B:

No período das 0 horas de sábado às 8 horas de segunda-feira:

Das 8 às 20 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;

Das 20 às 8 horas — 1 TTA da equipa que fez o período das 8 às 20 horas;

Tipo C:

Este tipo só se aplica quando no órgão não existam TTA em regime de manutenção diurna. Nesta situação a disponibilidade será assegurada pelos TTA em regime de turnos praticando o tipo B no período semanal.

Observações:

1 — Os TTA em regime de manutenção diurna praticam horário regular, havendo rotatividade entre estes e os TTA em regime de turnos.

2 — No período de tempo das 20 às 8 horas existem dois períodos de trabalho (das 20 às 24 e das 0 às 8 horas) aos quais correspondem dois períodos de disponibilidade.

Órgão — MNAFL

Horário

Horário:

Horário regular.

Dotação do órgão:

2 TTA.

Disponibilidade:

Não se aplica.

Regulamento autónomo dos técnicos da informação e comunicações aeronáuticas

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito

O presente regulamento aplica-se à ANA, E. P., e aos TICA ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes e faz parte integrante do AE em vigor, nos termos do n.º 2 da sua cláusula 4.<sup>a</sup>

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Designação profissional

Técnico de informação e comunicações aeronáuticas, designado abreviadamente por TICA, é uma profissão técnico-aeronáutica com conteúdos funcionais previstos na cláusula 20.<sup>a</sup> deste regulamento e atentas as normas prescritas pela ICAO no âmbito da informação e comunicações aeronáuticas.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Recrutamento e selecção

1 — O recrutamento e selecção dos candidatos a TICA far-se-á nos termos do AE, devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos:

- a) 11.º ano do ensino unificado ou equivalente;
- b) Bons conhecimentos, orais e escritos, da língua inglesa;
- c) Prática de dactilografia;
- d) Idade não superior a 25 anos.

2 — Serão considerados como factores de preferência conhecimentos de informática e de língua francesa.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Ingresso

1 — O ingresso na carreira TICA dependerá da verificação das seguintes condições cumulativas:

- a) Conclusão, com aproveitamento, do curso básico de informação e comunicações aeronáuticas;
- b) Conclusão, com informação positiva, de um estágio com a duração mínima de três e máxima de seis meses.

2 — A frequência de cursos de qualificação/especialização só poderá ter lugar após a conclusão do estágio referido na alínea b) do n.º 1.

3 — O ingresso efectuar-se-á pela fase E da carreira.

4 — O período de estágio previsto na alínea b) do n.º 1 terá início após a conclusão, com aproveitamento, do curso básico.

5 — Para os candidatos que frequentem o mesmo curso básico o ingresso na carreira TICA conta-se, para efeitos de antiguidade, a partir da mesma data, a qual será a da conclusão do último estágio.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

Carreira profissional

A carreira de TICA compreende uma progressão profissional e uma progressão técnica, nos termos das cláusulas seguintes.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Progressão profissional

1 — A progressão profissional desenvolve-se, independentemente da progressão técnica, por fases e graus, conforme o previsto na cláusula 2.<sup>a</sup> do anexo IV do AE e nos termos dos números seguintes.

2 — As fases mencionadas no número precedente são as seguintes:

TICA — A1;  
TICA — A;  
TICA — B;  
TICA — C;  
TICA — D;  
TICA — E.

3 — Os graus referidos no n.º 1 correspondem às funções de assessoria, formação e supervisão nas áreas de informação e comunicações aeronáuticas a seguir indicadas:

a) Grau 3 — instrutor;  
b) Grau 2 — assessor I;  
c) Grau 1 — assessor II:

Monitor;  
Supervisor operacional.

4 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão profissional e técnica dos TICA nomeados.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Acesso às fases

1 — O acesso às fases previstas na cláusula 6.<sup>a</sup> processa-se nos seguintes termos:

a) Têm acesso a TICA — A1 os TICA — A com três anos de permanência nesta fase;  
b) Têm acesso a TICA — A os TICA — B com três anos de permanência nesta fase;  
c) Têm acesso a TICA — B os TICA — C com dois anos de permanência nesta fase;  
d) Têm acesso a TICA — C os TICA — D com dois anos de permanência nesta fase;  
e) Têm acesso a TICA — D os TICA — E com três anos de permanência nesta fase.

2 — As mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

3 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si só qualquer dependência hierárquica.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Impedimento à progressão profissional

1 — A empresa poderá opor-se à mudança de fase, em decisão fundamentada na apreciação negativa do aproveitamento técnico-profissional nos últimos dois anos.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se como apreciação negativa do aproveitamento técnico-profissional a ocorrência de qualquer das seguintes circunstâncias:

a) Falta de aproveitamento numa progressão técnica;  
b) Falta de aproveitamento nas ações de formação previstas na cláusula 22.<sup>a</sup> e no plano de formação estabelecido nos termos do AE.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a decisão da empresa bem como os factores que a influenciaram serão comunicados ao TICA e ao sindicato respectivo no prazo de 20 dias, para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de 5 dias úteis.

4 — Após resposta da empresa à eventual contradita do TICA, poderá este recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por dois TICA, sendo um designado pelo recorrente e outro pela empresa, e um 3.º vogal, escolhido pelos outros dois.

5 — A mudança de fase a que alude o n.º 1 ficará suspensa até que seja conhecida a decisão da empresa referida na primeira parte do n.º 3 antecedente ou do júri de recurso nos termos previstos no n.º 4.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Progressão técnica

1 — Por progressão técnica entende-se a obtenção das qualificações/especializações nas áreas de informação e comunicações aeronáuticas através de cursos elaborados pela empresa de acordo com as normas da ICAO e aprovadas pela entidade aeronáutica competente, quando for caso disso.

2 — A progressão técnica integra a qualificação e as especializações seguintes:

a) Qualificação:

RTF — operador de estação aeronáutica:

b) Especializações:

AUT — tratamento de dados e processamento automático de mensagens;  
AIS — informação aeronáutica;  
SDV — serviço de dados de voo;  
ARO — ATS reporting office;  
AFS — serviço fixo aeronáutico.

3 — A obtenção da qualificação/especializações depende das atribuições do órgão em que o trabalhador esteja ou deva ser colocado.

4 — A empresa facultará aos TICA as ações de formação necessárias ao cabal desempenho das funções referidas na cláusula 20.<sup>a</sup> deste regulamento e à sua progressão técnico-profissional.

5 — A empresa apresentará anualmente, até finais de Novembro, o plano de formação para o ano imediato, devendo os sindicatos subscritores do presente regula-

mento emitir o seu parecer até 15 dias após a recepção do plano de formação.

6 — Aos TICA que exerçam funções em órgãos onde exista a qualificação/especialização de RTF, AUT, AIS, SDV ou ARO será proporcionada a obtenção da(s) mesma(s) no mais breve prazo possível, em princípio, não superior a 18 meses.

7 — As acções de formação profissional dos TICA serão ministradas nos seus aspectos específicos, preferencialmente por trabalhadores oriundos da carreira.

8 — Qualquer que seja o nível funcional do TICA, a empresa permitirá a manutenção da qualificação de que esté é detentor no órgão de colocação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeações para a progressão técnica

1 — As nomeações para a progressão técnica far-se-ão desde que estejam satisfeitas as condições exigidas para o efeito, atenta a lista de escalonamento na carreira.

2 — Os TICA poderão renunciar voluntariamente, por uma só vez, a cada progressão técnica.

3 — No caso do número anterior, o TICA permanecerá na situação em que se encontrava, não podendo, antes que sejam decorridos 12 meses desde a data da renúncia, ser nomeado para a progressão técnica a que havia renunciado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Impedimentos temporários às acções de formação

1 — Consideram-se impedimentos temporários às acções de formação os seguintes:

- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento em qualquer acção de formação realizada há menos de um ano;
- c) Imputáveis à empresa.

2 — Quando um TICA for impedido de frequentar uma acção de formação por razões de doença comprovada, frequentará o primeiro curso que se realize após a cessação desse impedimento.

3 — Na falta de aproveitamento em qualquer acção de formação, o TICA deverá, em princípio, frequentar a primeira acção de formação idêntica esgotado o prazo de 12 meses.

4 — Quando um TICA for impedido, por razões de serviço, de frequentar qualquer acção de formação, terá direito a participar na primeira acção de formação subsequente, retroagindo os efeitos da especialização ou formação obtida à data em que esta teria ocorrido sem a verificação do referido impedimento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Impedimentos permanentes à especialização profissional e acções de formação

Constituem impedimentos permanentes à especialização profissional e acções de formação:

- a) Impedimento médico permanente;
- b) Falta de aproveitamento em dois cursos para a mesma especialização ou acção de formação.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis salariais

1 — O enquadramento salarial dos TICA é o seguinte:

- Grau 3 — nível 21;
- Grau 2 — nível 20;
- Grau 1 — nível 19;
- Fase A1 — nível 19;
- Fase A — nível 18;
- Fase B — nível 17;
- Fase C — nível 15;
- Fase D — nível 14;
- Fase E — nível 13.

2 — O estagiário candidato a TIC terá uma remuneração equivalente ao nível 11 da tabela salarial I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso aos graus

1 — A nomeação para os graus referidos no n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup> é efectuada pela DGNV e DREH no âmbito das respectivas competências, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional;
- b) Escolha de entre os TICA candidatos que satisfaçam os seguintes requisitos de ordem geral:

Formação adequada ao desempenho das funções;

Inexistência de apreciação negativa no aproveitamento técnico-profissional nos últimos dois anos, de acordo com o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

Estar na fase A.

2 — A escolha de entre os TICA que satisfaçam os requisitos definidos no número anterior será feita ponderando devidamente os seguintes factores:

- a) Para assessor I:

Ser assessor II pelo menos um ano;

- b) Para assessor II:

Mínimo de cinco anos de experiência na área de qualificação/especialização a assessorar;  
Habilitações literárias;

- c) Para instrutor:

Ser monitor há pelo menos um ano;  
Curso de formação pedagógica;

d) Para monitor:

Mínimo de três anos de experiência na área de qualificação/especialização a instruir ou treinar;  
Curso de instrução operacional;  
Habilitações literárias;

e) Para supervisor:

Maior antiguidade e experiência na área de especialização/qualificação a supervisionar;  
Em caso de empate na antiguidade, maior classificação no último curso frequentado em conjunto.

3 — Para o preenchimento de qualquer das funções previstas nesta cláusula, se não existirem candidatos na fase A, proceder-se-á à escolha de entre os candidatos da fase B que reúnam os restantes requisitos.

4 — Nos serviços onde existem dois ou mais TICA desempenhando funções operacionais simultaneamente, um deles será nomeado supervisor, sendo a este exigível o desempenho integral daquelas funções.

5 — Todas as funções previstas nesta cláusula são de natureza operacional para efeitos remuneratórios.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções de assessoria, formação e supervisão

1 — O desempenho das funções referidas na cláusula 14.<sup>a</sup> pode cessar:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por iniciativa do TICA mediante pré-aviso, por escrito, de três meses;
- c) Por iniciativa da empresa, comunicada por escrito, desde que devidamente fundamentada.

2 — A cessação de funções por qualquer das razões previstas nesta cláusula determina o regresso do TICA às funções próprias da sua progressão técnica para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Licença aeronáutica

1 — Os TICA qualificados em radiotelefonia são detentores de uma licença portuguesa de operador de estação aeronáutica, nos termos do anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional, a emitir pela entidade aeronáutica competente.

2 — Os efeitos decorrentes da qualificação em radiotelefonia dependem do seu averbamento na licença individual e reportam-se à data daquele.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Averbamento da qualificação/especialização

1 — Após o conhecimento oficial dos resultados obtidos no(s) curso(s) de qualificação ou especialização,

a empresa procederá ao averbamento da aptidão de cada TICA no seu processo individual.

2 — Os efeitos decorrentes do número anterior reportam-se à data do início das respectivas funções, exceptuado o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — A antiguidade na carreira conta-se a partir da data de ingresso nesta.

2 — Quando, por motivos imputáveis à empresa, seja retardado o ingresso de um candidato na carreira, este ficará com a antiguidade dos restantes participantes no mesmo curso básico de formação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Lista de escalonamento

1 — A lista de escalonamento na carreira é ordenada com base na antiguidade na carreira e de acordo com a maior classificação no curso básico.

2 — Em caso de igualdade, a posição relativa na lista de escalonamento será determinada pelos seguintes factores, sucessivamente considerados:

- a) Maior antiguidade na empresa;
- b) Maior assiduidade;
- c) Maior idade.

3 — A lista de escalonamento é actualizada até 15 de Fevereiro de cada ano, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

4 — A lista será distribuída pelos diversos órgãos para afixação nos locais de trabalho de forma que seja facilitada a sua rápida consulta pelo respectivo pessoal.

5 — Da organização da lista cabe reclamação a deduzir no prazo de 10 dias úteis após a sua afixação.

6 — Apresentada a reclamação, será esta submetida a parecer da DREH.

7 — No caso de a apreciação ser negativa, será sujeita à decisão do CG, que deverá, caso a confirme, notificar o trabalhador para os efeitos da parte final do n.º 9.

8 — Se o parecer da DREH for favorável ou, na hipótese prevista no número anterior, o CG discordar do parecer do referido órgão, serão notificados os trabalhadores que possam ser prejudicados com o deferimento da reclamação para, no prazo de 10 dias úteis, deduzirem oposição à reclamação.

9 — A reclamação e eventuais oposições serão decididas pelo CG e a decisão final notificada aos interessados para eventual impugnação contenciosa.

10 — O disposto nesta cláusula aplicar-se-á de momento apenas aos TICA não abrangidos pelas normas

de transição, devendo, no prazo de 12 meses, as partes concluir da eventual necessidade de elaboração de uma lista que abranja todos os TICA e sendo nessa altura, caso se conclua pela afirmativa, acordados os critérios da sua elaboração e o âmbito da sua aplicação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descrição de funções

1 — *TICA especializado em AFS/ARO.* — Recepção, trata adequadamente, emite e difunde todo o tipo de informação de serviço, nomeadamente cartas meteorológicas e mensagens, para o que opera e garante a operacionalidade de uma estação de serviço fixo.

Recepção, verifica, trata, organiza e encaminha informação aeronáutica primária, registando e difundindo a de origem estrangeira; recepção, confere e endereça todos os dados relativos a planos de voo depositados e intermédios, processando e actualizando os repetitivos; recepção e encaminha relatórios de incidentes de tráfego aéreo; organiza e compila informação para efeitos estatísticos.

2 — *TICA especializado em SDV.* — Executa tarefas de apoio aos serviços de tráfego aéreo, utilizando equipamento próprio, preenchendo, tratando e distribuindo adequadamente fitas de progresso de voo, executa estimas de tempos de sobrevoos aplicando técnicas de cálculo simples.

Promove a transmissão, tratamento e visualização de dados relativos ao processamento de planos de voo, o tratamento de dados em circuito de televisão e outros necessários à operação dos STA e a adequada operação das consolas dos respectivos processadores.

3 — *TICA especializado em AIS.* — Recepção, verifica, organiza e trata a informação aeronáutica primária; regista e difunde informação aeronáutica de origem estrangeira; assegura e ou supervisiona a produção e edição de circulares de informação aeronáutica (AIC), publicação de informação aeronáutica (AIP), NOTAM e de cartas aeronáuticas.

Assegura a prestação do serviço *briefing* no sentido de garantir a segurança, regularidade e eficiência da navegação aérea; organiza, para cada voo, um sistema integrado e actualizado de informação antes de voo, recorrendo a informação nacional e internacional; prepara, edita e actualiza o respectivo boletim em função da criação e definição de zonas de cobertura e critérios específicos de selecção. Dá resposta a problemas colocados pelos utilizadores.

Recepção, verifica e endereça os planos de voo depositados e intermédios e processa e mantém actualizados os repetitivos.

Elabora e emite mensagens de serviço e ATS relativas a alterações de dados, atrasos e cancelamentos de voo.

Recebe e trata informação após o voo.

Recebe e encaminha relatórios de incidentes de tráfego aéreo.

4 — *TICA especializado em AUT.* — Garante o encaminhamento de mensagens, assegura a respectiva correção, recuperação ou repetição, operando sistemas de

comutação automática de dados em centros de comunicações aeronáuticas.

Controla a operacionalidade dos sistemas que opera, analisando ao seu nível eventuais falhas, promovendo a sua resolução, se possível, ou adoptando soluções alternativas visando manter a respectiva eficácia em conformidade com os parâmetros estabelecidos.

5 — *TICA qualificado em RTF.* — Assegura as telecomunicações entre as estações aeronáuticas e as aeronaves de acordo com as necessidades do controlo de tráfego aéreo e do Serviço de Informação de voo, garantindo a eficácia das comunicações, atendendo à repartição das frequências consignadas à rede radiotelefónica; encaminha mensagens trocadas entre estações de aeronave e os centros de controlo oceânico da sua área ou de áreas adjacentes, visando objectivos de eficiência, segurança e coordenação do tráfego; faz a verificação do SELCAL; promove a transferência das frequências de comunicações entre as aeronaves e as estações adjacentes a que se destinem; assegura, quando solicitado por aeronaves em voo, um serviço de radiogoniometria, permitindo a respectiva orientação, conforme os elementos constantes do AIP; assegura, quando necessário, procedimentos de emergência.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — Para efeitos destas normas, considera-se acção de formação:

- Verificação: avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação/especialização;
- Reciclagem: acção ou acções teóricas e ou práticas sobre matérias específicas com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos;
- Treino operacional: prática de tráfego real realizado por um candidato à obtenção de uma qualificação/especialização sob a orientação e vigilância de um TICA qualificado ou especializado para o efeito.

2 — Em qualquer acção de formação é garantido aos TICA a manutenção de todos os direitos e regalias que auferem em funções operacionais, designadamente a retribuição, exceptuando o subsídio de insularidade.

3 — Para efeitos do n.º 1, cada TICA poderá orientar e responsabilizar-se no máximo por dois trabalhadores em cada turno.

4 — A formação bem como as respectivas normas de frequência dos TICA serão estruturadas segundo programas elaborados pela empresa.

5 — A empresa dará conhecimento ao sindicato dos programas dos cursos e dos TICA nomeados para a frequência dos mesmos com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao início do curso respectivo.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Princípios gerais das verificações

1 — As verificações serão realizadas de acordo com as normas publicadas pela DTA, a acordar com os sindicatos subscritores, com vista a avaliar a proficiência técnica dos TICA, donde conste:

- a) Periodicidade das verificações;
- b) Constituição do júri das verificações;
- c) Matéria das verificações.

2 — A verificação é efectuada em tráfego real por um verificador que avaliará e classificará o TICA a verificar.

3 — Se numa verificação um TICA for considerado *Não apto*, será sujeito a um período de treino operacional, findo o qual será submetido a nova verificação perante o júri respectivo.

4 — Se o TICA for de novo considerado *Não apto*, terá a sua qualificação ou especialização suspensa, iniciando um período de reciclagem com vista à revalidação da mesma.

5 — Os verificadores previstos no n.º 2 desta cláusula serão supervisores ou monitores, nomeados rotativamente para o efeito segundo requisitos a acordar nos termos referidos no n.º 1.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Recolocação e reclassificação por inaptidão técnica

1 — A recolocação diz respeito a qualquer TICA que tenha de ser colocado definitivamente noutra posto ou local de trabalho, mantendo a categoria profissional, num dos casos seguintes:

- a) Não tenha tido aproveitamento pela segunda vez na mesma progressão técnica relativa a qualificação/especialização exigível ao cumprimento das atribuições do órgão onde esteja colocado;
- b) Tenha sido classificado como *Não apto* pela terceira vez consecutiva numa verificação e não mantenha ou readquira uma qualificação/especialização, desde que a mesma seja exigível ao cumprimento das atribuições do órgão em que está colocado.

2 — A recolocação prevista no número anterior será feita preferentemente no mesmo local de trabalho, se as suas aptidões ou qualificação/especialização o permitirem.

3 — A reclassificação nas condições previstas na cláusula 11.<sup>a</sup> do AE diz respeito a qualquer TICA que recuse a recolocação nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1.

4 — A reclassificação referida no número anterior será feita tanto quanto possível para funções no âmbito dos serviços de tráfego aéreo na área de informação e comunicações aeronáuticas.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Voos de familiarização

A empresa procurará que se concretizem voos de familiarização nos termos em que estas viagens são concedidas, atenta a importância que as mesmas revestem no aperfeiçoamento profissional dos TICA com qualificação em radiotelefonia.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Duração e horário de trabalho

1 — A duração máxima de trabalho será de trinta e seis horas semanais.

2 — O horário de turnos é considerado horário normal de trabalho para os TICA no desempenho das respectivas funções.

3 — Aos TICA aplicar-se-ão as seguintes disposições especiais sobre a duração e prestação do trabalho:

- a) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia poderá haver dois períodos de trabalho, desde que um seja diurno e outro nocturno, não podendo, contudo, haver rendição de turnos entre as 0 e as 8 horas;
- b) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de oito horas e quinze minutos consecutivos, nem menos de quatro horas;
- c) O «período intercalar entre turnos» não será nunca inferior a oito horas;
- d) Para efeitos de elaboração de horário de trabalho, contar-se-á com quinze minutos de sobreposição de turnos, para passagem de serviço, os quais não contam para a amplitude do horário;
- e) Os dias de descanso semanal e complementar serão sempre consecutivos;
- f) Num período de quatro semanas consecutivas o número máximo de períodos de trabalho entre as 0 e as 8 horas não será superior a oito;
- g) Se houver lugar a um período de trabalho nocturno de mais de oito horas consecutivas, este será obrigatória e imediatamente seguido do período de descanso semanal, o qual, neste caso, será composto de uma folga, um dia de descanso complementar e um dia de descanso semanal;
- h) Nos casos de sobrecarga de trabalho, poderão ser incluídos nas escalas de serviço, para reforço da dotação normal dos turnos, os trabalhadores em folga que não estejam escalados em disponibilidade.

4 — O período alargado de descanso não poderá, em caso algum, ser inferior a sessenta horas.

5 — Excepcionalmente, poderão os TICA prestar até um máximo de duas horas de trabalho extraordinário por prolongamento.

6 — O disposto nas alíneas b), c) e g) do n.º 3 poderá ser afastado por acordo entre a empresa e os trabalhadores e ou sindicatos que os representem.

7 — Os horários de trabalho acordados entre a empresa e os sindicatos outorgantes representativos dos trabalhadores abrangidos integram o presente AE e só poderão ser alterados por acordo das partes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — O trabalho prestado em feriado por TICA confere-lhe o direito ao pagamento suplementar previsto na cláusula 106.<sup>a</sup> do AE, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalho normal prestado em feriado pode não conferir direito ao pagamento suplementar previsto no número anterior, tendo o trabalhador, nesse caso, direito a um dia de descanso por cada feriado trabalhado naquelas condições, o qual será gozado no prazo limite de um ano, em data a marcar de comum acordo.

3 — O disposto no n.º 2 aplica-se apenas aos TICA abrangidos pelo regime de disponibilidade que optem por esse tratamento, avisando para o efeito, por escrito, a empresa até 15 de Dezembro do ano anterior.

4 — A opção referida no número anterior aplica-se a todos os feriados trabalhados, em sequência normal de trabalho, no ano seguinte e prejudica o disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Nos órgãos onde existam horários com início às 20 horas ou às 22 horas, os feriados, para todos os efeitos previstos neste AE, consideram-se com início respectivamente às 20 horas e às 22 horas do dia anterior e termo às 20 horas e 22 horas do dia feriado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Períodos de refeição

1 — Sem perda de retribuição nem desconto de tempo de serviço, os TICA têm direito, durante o período de trabalho, a um intervalo de sessenta minutos para refeição, nas seguintes condições:

- a) Sempre que o turno abranja a totalidade de um período de refeição;
- b) No período de trabalho compreendido entre as 0 e as 8 horas.

2 — Os períodos de refeição para os TICA são os seguintes:

Almoço — das 12 às 15 horas;  
Jantar — das 18 às 21 horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Períodos especiais de descanso

1 — Os TICA em regime de turnos têm direito, sem perda de retribuição nem desconto no tempo de serviço, a um dos seguintes períodos de descanso:

- a) Meia hora, nos turnos de duração inferior a sete horas;

- b) Uma hora, nos turnos de duração igual ou superior a sete horas;
- c) Duas horas consecutivas, nos turnos compreendidos entre as 0 e as 8 horas.

2 — Sem prejuízo dos descansos previstos no número anterior, os TICA qualificados em RTF na Estação Aeronáutica de Santa Maria têm ainda direito a um período de descanso de trinta minutos por cada três horas em posição RTF.

3 — O período de descanso previsto no número anterior será sobreponível aos períodos previstos no n.º 1 desta cláusula, quando coincidentes.

4 — O período de descanso estipulado na alínea c) do n.º 1 antecedente e o período de refeição previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> em caso algum serão sobreponíveis.

5 — O período de descanso estipulado na alínea b) do n.º 5 antecedente e o período de refeição previsto no n.º 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> serão sobreponíveis quando coincidentes.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração operacional

1 — A remuneração operacional prevista nesta cláusula destina-se a compensar a responsabilidade e o desgaste psicofísico simultaneamente resultante da qualificação/especialização de que o TICA é detentor e do volume e complexidade das tarefas que desempenha.

2 — A remuneração operacional dos TICA prevista no número anterior corresponde às percentagens abaixo indicadas, calculadas sobre o valor da fase mais alta da carreira:

##### a) RIV de Lisboa:

29,14 % para o nível I;  
24,93 % para o nível II;  
20,73 % para o nível III;  
12,26 % para o nível IV;  
9,06 % para o nível V;  
5,86 % para o nível VI;

##### b) RIV de Santa Maria:

29,84 % para o nível I;  
28,82 % para o nível II;  
16,19 % para o nível III;  
9,06 % para o nível IV;  
5,86 % para o nível V.

3 — Para os efeitos do número anterior, integram cada um dos níveis as seguintes qualificações/especializações:

##### 3.1 — RIV de Lisboa:

- a) Nível I — AFS + SDV + AUT + RTF;
- b) Nível II:  
AFS + AUT + RTF;  
AFS + SDV + AUT;  
AFS + RTF;

c) Nível III:

AFS + AUT;  
AIS 3;  
SDV;

d) Nível IV — AFS + ARO <sup>(1)</sup>;

e) Nível V — AFS + ARO <sup>(2)</sup>;

f) Nível VI:

AIS 2;  
AFS;

3.2 — RIV de Santa Maria:

a) Nível I — AFS + SDV + AUT + RTF;

b) Nível II — AFS + RTF;

c) Nível III — AFS + AUT;

d) Nível IV — AFS + ARO <sup>(2)</sup>;

e) Nível V:

SDV;  
AFS.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos que implicam a continuidade de laboração e destina-se a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

2 — Será considerada válida a comunicação feita ao supervisor em período de encerramento dos serviços administrativos.

3 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria, cuja estrutura está definida em anexo aos respectivos horários de trabalho.

4 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

5 — O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos sessenta minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todas as funções de natureza operacional conferem direito a um subsídio de disponibilidade no montante equivalente a 45,49% do valor da remuneração operacional mais elevada da carreira.

7 — A primeira e a segunda faltas, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50% ou da totalidade do subsídio previsto no número anterior.

<sup>(1)</sup> ICAAFR.

<sup>(2)</sup> ICAAPR, ICAMAD, ICAAPD.

8 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superior a quatro dias consecutivos, comprovada por médico da ANA, E. P., ou por esta indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Faltas por nascimento de filho ou por nojo;
- d) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

9 — Ao trabalhador que, constando da escala de serviço, faltar, obrigando à convocação de outro trabalhador em disponibilidade, é aplicável o disposto nos n.ºs 7 e 8 antecedentes.

10 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio.

11 — Será havido como extraordinário o trabalho prestado a partir da terceira convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

12 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos órgãos de APD, AHR e AFL.

13 — As faltas dadas por dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Chefias operacionais

Caberá aos TICA o exercício das funções de chefia directa dos respectivos órgãos.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Deveres dos TICA

Sem prejuízo dos restantes deveres dos trabalhadores previstos neste acordo, são deveres específicos dos TICA ex-OEA:

- a) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob sua responsabilidade;
- b) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem, nos termos deste AE e das normas dimanadas da direcção-geral de que funcionalmente dependem;
- c) Manter actualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- d) Cumprir as normas provenientes da direcção-geral de que funcionalmente dependem e, bem assim, as dimanadas das entidades aeronáuticas competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa, desde que não contrariem os direitos e garantias dos TICA.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

Sem prejuízo dos restantes deveres estabelecidos neste AE, são deveres específicos da empresa para com os TICA ex-OEA:

- 1) Facultar aos TICA os manuais e as respectivas actualizações, em número considerado suficiente, bem como a documentação necessária à sua formação e ao desempenho das suas funções, e distribuir uma colecção completa dos mesmos à associação profissional respectiva;
- 2) Nomear um TICA operacional para integrar as comissões de inquérito internas constituídas em função de incidente ou acidente que envolvam os serviços de comunicações;
- 3) Promover a revalidação das licenças, sua respectiva actualização, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções de TICA, concedendo-lhes as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Direitos e garantias dos TICA

São direitos e garantias dos TICA qualificados em RTF:

- 1) Exercer os privilégios inerentes à qualificação;
- 2) O direito de independência total, individual e colectiva, em relação a interferências, pressões ou qualquer tipo de ingerência através de normas ou preceitos correctivos, no domínio da radiotelefonía, da parte de entidade ou órgão alheios à direcção-geral de que são funcionalmente dependentes ou nela integrados mas não competente, sem prejuízo da competência específica da DGAC;
- 3) Em nenhuma circunstância a gravação das comunicações resultantes da prestação do serviço móvel aeronáutico por parte dos TICA poderá ser objecto de reprodução de qualquer tipo ou escuta sem aprovação da direcção-geral de que são hierarquicamente dependentes, sem prejuízo da competência específica da DGAC;
- 4) O direito de, permanecendo fora da escala de serviço ou na situação de suspensão de qualificação, beneficiarem de todos os meios legais constantes do AE durante o período em que decorra qualquer inquérito em que estejam envolvidos;
- 5) Acompanhar pessoalmente eventuais processos de investigação em que estejam envolvidos, sendo informados, no prazo de cinco dias úteis, das conclusões preliminares, podendo apresentar contradita fundamentada, que será apreciada no relatório final.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cessaçãõ de funções operacionais dos TICA ex-OEA

1 — A cessação de funções operacionais dos TICA ex-OEA obedecerá aos princípios regulamentares em vigor na empresa, sem prejuízo de eventual alteração do respectivo regime legal de aposentação ou reforma.

2 — A cessação de funções operacionais nos termos do n.º 1 será feita com salvaguarda da manutenção da retribuição do trabalhador à data da cessação de funções.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Regimes subsidiários

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Decreto n.º 257/76 aplicar-se-á este regime em tudo o que não se encontrar previsto no presente regulamento.

2 — Na ausência de regulamentação nacional apropriada no domínio do campo técnico ICA, será aplicável a regulamentação da ICAO, na versão em língua inglesa, em tudo o que não esteja em contradição com as normas emitidas pela entidade aeronáutica competente e pela União Internacional das Telecomunicações (UIT), desde que ratificadas pelo Governo Português.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Os TICA poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, tendo em conta a sua qualificação/especialização e de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Os pedidos de transferência deverão ser dirigidos ao DTA, deles constando o nome, órgão onde está colocado e respectiva data de colocação e órgão para onde pretende ser transferido.

3 — Os pedidos de transferência serão ordenados numa lista única, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Data do pedido de transferência;
- b) Tempo de serviço no órgão;
- c) Maior assiduidade nos últimos dois anos;
- d) Antiguidade na empresa.

4 — Não são autorizadas trocas de posição entre os TICA ordenados na lista, sendo, porém, permitida a alteração do órgão de destino pretendido, desde que este tenha sido indicado há mais de três anos.

5 — Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de vagas em qualquer órgão, a DTA notificará, de acordo com o disposto no n.º 1 antecedente, o TICA que figurar em primeiro lugar na lista, tendo em conta a sua qualificação/especialização, independente do órgão de destino por ele solicitado, devendo aquele decidir, no prazo máximo de oito dias, pela aceitação ou não da vaga que lhe é proposta.

5.1 — Em caso afirmativo, a transferência concretizar-se-á em data a acordar ou, na falta de acordo, num prazo não inferior a três meses nem superior a quatro meses contados desde a data da notificação.

5.2 — No caso de o TICA colocado em primeiro lugar não aceitar a vaga proposta no prazo referido no n.º 5, será o mesmo retirado da lista ou nela permanecerá no lugar que ocupava, conforme o órgão de destino proposto coincida ou não com o órgão para o qual solicitara a transferência.

6.— Nos casos em que a transferência possa originar redução da dotação mínima estabelecida para o órgão, aquela só se concretizará depois de garantida a substituição do TICA a transferir.

7 — A verificar-se a inviabilidade de substituição do TICA a transferir, admitir-se-á a notificação ao TICA que o segue na lista, salvaguardado, contudo, o direito de colocação futura nesse órgão do TICA então preterido.

8 — Após a resposta do candidato colocado em primeiro lugar e se tal se revelar necessário, serão notificados, um a um, os TICA que o seguem na lista, até ao total preenchimento das vagas, de acordo com o procedimento estabelecido nos números anteriores.

9 — Durante os 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste regulamento, todos os pedidos de transferência recebidos serão considerados em igualdade de circunstâncias para os efeitos da alínea a) do n.º 3 antecedente.

10 — Sempre que, para efeitos da alínea b) do n.º 3 antecedente, se verifique empate entre dois ou mais TICA que tenham frequentado o mesmo curso básico, os mesmos serão ordenados de acordo com a classificação obtida no referido curso.

11 — Para efeitos da alínea c) do n.º 3 antecedente, não serão consideradas as faltas dadas por parto, internamento hospitalar e as do exercício da actividade sindical ou em comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio suplementar

Sem prejuízo do disposto no clausulado geral, os TICA que prestam serviço em Santa Maria têm ainda

direito a um subsídio equivalente a 21,34% da remuneração operacional mais elevada da carreira.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de polivalência

Aos TICA abrangidos pela alínea a) do n.º 3.1 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste regulamento é atribuído um subsídio de polivalência equivalente a 21,23% da remuneração operacional mais elevada da carreira.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Normas transitórias

1 — A evolução dos TICA ex-OIA, ex-OEA e ex-ACTA na progressão profissional de TICA desenvolve-se, até à fase A, por um período máximo de oito anos, contados a partir de 1 de Janeiro de 1986, de acordo com o quadro referido no n.º 4, efectivando-se as respectivas alterações em 1 de Janeiro de cada ano e considerando-se as fases nas carreiras de origem as existentes em 1 de Maio de 1986.

2 — As alterações referidas no número anterior são representadas pelas letras que caracterizam as sucessivas fases da progressão profissional de TICA.

3 — A transição dos TICA ex-OEA e ex-ACTA para a especialização AIS processar-se-á mediante concurso, com ponderação das habilitações literárias e aproveitamento nos cursos 1TI, AIS2 e AIS3.

4:

Situação em 1 de Maio de 1986		Fases da carreira de TICA							
Categoria	Nível	86	87	88	89	90	91	92	93
ACTA-A (com mais de um ano) .....	12	C	B	B	A				
ACTA-A (com menos de um ano) .....	12	C	B	B	B	A			
ACTA-B .....	15	D	C	C	B	B	B	A	
OIA-A .....	9	(B*)	A						
OIA-B .....	11	C	B	B	A				
OIA-C .....	12	D	C	B	B	B	A		
OIA-D .....	16	E	D	C	C	B	B	B	A
OEA-A (com mais de quatro anos) .....	8	A							
OEA-A (com menos de quatro anos) .....	8	(B*)	A						
OEA-B .....	10	B	B	A					
OEA-C (com mais de um ano) .....	11	C	B	B	A				
OEA-C (com menos de um ano) .....	11	C	B	B	B	A			

5 — Até à eventual existência de uma lista de escalonamento na carreira que abranja todos os TICA, as indigitações para as acções de formação dentro de cada uma das categorias profissionais de origem far-se-ão de acordo com as respectivas listas de escalonamento então existentes.

6 — A transição dos ex-OEA-C com menos de um ano é adaptada de modo que atinjam a situação intercalar (B\*), a que corresponde o nível 8 da tabela salarial I, em 1 de Agosto de 1989.

#### Direcção-Geral da Navegação Aérea

Técnicos de informação e comunicações aeronáuticas

Órgão — COMLIS/CCTAL

Horário: até ao sistema final

Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;

- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição da equipa (1):

6 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

Dotação mínima:

36 TICA.

Disponibilidade (2):

Das 14 às 22 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 8 às 14 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 22 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga.

Observações:

1 — No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de uma unidade, a qual fará o período das 8 às 16 horas.

2 — Se na prática vier a verificar-se como insuficiente o número de uma unidade em disponibilidade, a ANA, E. P., e os sindicatos procurarão a solução adequada.

Órgão — COMLIS/CCA

Horário

Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição da equipa:

3 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

Dotação mínima (1):

18 TICA.

Disponibilidade:

Das 14 às 22 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 8 às 14 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 22 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga.

Órgão — COMLIS/TCL

Horário

Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição da equipa:

4 TICA no TCL/DGAC, sendo 1 chefe de equipa.

Dotação mínima (1):

24 TICA.

Disponibilidade:

Das 14 às 22 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 8 às 14 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 22 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga.

Observação:

1 — Uma unidade da equipa em folga assegura posição DGAC, em articulação com COMLIS/CCA.

Órgão — CINLIS

Horário: até 31 de Dezembro de 1988

Horário:

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição da equipa (1):

4 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

Dotação mínima:

24 TICA.

Disponibilidade (2):

Das 14 às 20 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 20 às 8 horas;  
Das 8 às 14 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 20 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 9 horas e 30 minutos às 17 horas e 30 minutos — 1 TICA da equipa em folga.

Observação:

1 — No período das 9 horas e 30 minutos às 17 horas e 30 minutos a equipa é reforçada de uma unidade da equipa em folga.

Órgão — CINLIS

Horário: início em 1 de Janeiro de 1989 (até informatização AIS)

Horário:

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição da equipa (1) (2):

5 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

Dotação mínima:

30 TICA.

Disponibilidade (2):

Das 14 às 20 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 8 às 14 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 20 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 9 horas e 30 minutos às 17 horas e 30 minutos — 1 TICA da equipa em folga.

**Observações:**

1 — No período das 20 às 8 horas a equipa é reduzida de uma unidade, a qual fará o período das 9 horas e 30 minutos às 17 horas e 30 minutos.

2 — Salvo nos períodos em que se verifiquem acções de formação indispensáveis ao exercício funcional do CINLIS; nesta situação, passar-se-á a cinco turnos com uma dotação mínima igual a 25 TICA e com o seguinte esquema de disponibilidade.

Das 14 às 20 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 20 às 8 horas;  
Das 8 às 14 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 14 às 20 horas;  
Das 20 às 8 horas — 1 TICA desta equipa.

**Órgão — ICAAFR**

**Horário**

**Horário:**

- 1) Das 12 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 12 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

**Constituição da equipa (1):**

2 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

**Dotação mínima:**

12 TICA.

**Disponibilidade:**

Das 8 às 12 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 20 às 8 horas;  
Das 12 às 20 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 20 às 24 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 12 às 20 horas;  
Das 0 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga.

**Órgão — ICAASC**

**Horário**

**Horário:**

- 1) Das 16 às 24 horas;
- 2) Das 8 às 16 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

**Constituição da equipa:**

2 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

**Dotação mínima:**

12 TICA.

**Disponibilidade (2):**

Das 16 às 24 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;  
Das 8 às 16 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 0 às 8 horas — 1 TICA da equipa em folga.

**Órgão — ICAMAD**

**Horário**

**Horário:**

- 1) Das 8 às 20 horas;
- 2) Das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

**Constituição da equipa:**

2 TICA, sendo 1 chefe de equipa.

**Dotação mínima:**

12 TICA.

**Disponibilidade:**

Das 8 às 20 horas — 1 TICA da equipa em folga;  
Das 20 às 8 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 20 às 8 horas anterior.

**Órgão — ICAAPS/TCL**

**Horário**

**Horário:**

- 1) Das 13 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 13 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

**Constituição da equipa (1) (2):**

1 TICA.

**Dotação mínima:**

6 TICA.

**Disponibilidade:**

Das 13 às 20 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 20 às 8 horas;  
Das 8 às 13 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas anterior;  
Das 20 às 24 e ou das 0 às 8 horas — 1 TICA da equipa que fez o período das 13 às 20 horas (2).

**Observações:**

1 — O chefe de órgão integra os turnos nos casos de formação, férias ou faltas dos restantes TICA.

2 — O período das 0 às 8 horas é reforçado por uma unidade saída da folga, excepto nos casos em que já se verifique a existência por escala de duas unidades nesse turno. Em tais casos a disponibilidade (das 0 às 8 horas) será assegurada por 1 TICA da equipa em folga.

**Órgão — COMATL/CCOCA**

**Horário provisório**

**Horário (1):**

- 1) Das 19 às 24 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas;
- 3) Das 8 às 13 horas;

- 4) Das 0 às 8 horas;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição das equipas (2):

- 5 TICA em posição RTF+2 TICA em posição SDV (3), sendo 1 chefe de equipa.
- 3 TICA na CCA, sendo 1 chefe de equipa.

Dotação mínima:

- 50 TICA (RTF+CCA);
- 12 TICA (SDV) (3).

Disponibilidade:

- Das 8 às 13 horas — 2 TICA da equipa que fez o período das 13 às 19 horas;
- Das 13 às 19 horas — 2 TICA da equipa que fez o período das 8 às 13 horas;
- Das 8 às 13 horas — 2 TICA da equipa que fez o período das 0 às 8 horas;
- Das 0 às 8 horas — 2 TICA da equipa que fez o período das 19 às 24 horas.

Observações:

1 — Dado que o período das 19 às 24 horas é reduzido em duas unidades e o período das 0 às 8 horas é reforçado em quatro unidades, a sequência de horários será a que seguidamente se apresenta (25 equipas/2 TICA):

- A — 1;
- B — 2;
- C — 3;
- D — 4;
- E — DC;
- F — DS;
- G — 1;
- H — 2;
- I — 3;
- J — 4;
- K — DC;
- L — DS;
- M — 1;
- N — 2;
- O — 3;
- P — 4;
- Q — DC;
- R — DS;
- S — 4;
- T — 2;
- U — 3;
- V — 4;
- W — 4;
- X — DC;
- Y — DS.

2 — Até à implementação dos novos sistemas de FPV e tratamento de mensagens.

3 — V. horário anexo: CCOCA/TICA/SDV.

Órgão — CCOCA/TICA/SDV

Horário provisório

Horário:

- 1) Das 19 às 24 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas;
- 3) Das 8 às 13 horas;

- 4) Das 0 às 8 horas;
- 5) DC;
- 6) DS.

Constituição das equipas:

2 TICA.

Dotação mínima:

12 TICA.

Disponibilidade:

Por prolongamento.

Órgão — ICAAPD

Horário

Horário:

- 1) Das 6 às 12 horas;
- 2) Das 12 às 19 horas;
- 3) Das 19 às 24 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

Constituição da equipa (1):

1 TICA.

Dotação mínima:

5 TICA.

Disponibilidade:

Não há.

Observação:

1 — O chefe de órgão integra os turnos nos casos de formação, férias ou faltas dos restantes TICA.

Órgão — ICAHR

Horário

Horário:

	Esquema de rotação							
	EQ	Seg.	Ter.	Qua.	Qui.	Sex.	Sáb.	Dom.
1) Das 13 às 20 horas	A	F	1	2	2	1	DC	DS
2) Das 8 às 13 horas	B	2	2	1	DC	DS	1	2
3) DC/DS.....	C	1	DC	DS	1	2	2	1

Constituição das equipas (1):

1 TICA.

Dotação mínima:

3 TICA.

Disponibilidade:

Não há.

Observação:

1 — O chefe do órgão integra os turnos nos casos de formação, férias ou faltas dos restantes TICA.

Horário

Horário:

- 1) Das 7 horas e 30 minutos às 13 horas;
- 2) Das 13 horas às 19 horas e 30 minutos.

Constituição das equipas (1):

1 TICA.

Dotação mínima:

2 TICA.

Disponibilidade:

Não há.

Observação:

1 — O chefe do órgão integra os turnos nos casos de formação, férias ou faltas dos restantes TICA.

**Regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

As presentes normas integram o regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias e têm por objecto a regulamentação de condições específicas de trabalho das categorias profissionais dos oficiais de operações aeroportuárias e assistentes de operações aeroportuárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Designação profissional**

1 — A categoria profissional dos oficiais de operações aeroportuárias, abreviadamente designados por OPA, constitui uma profissão aeronáutica, correspondente à carreira do pessoal técnico assistente do Serviço de Operações Aeroportuárias criada pelo Decreto Regulamentar n.º 4/78, de 11 de Fevereiro.

2 — As categorias dos OPA e a dos assistentes de operações aeroportuárias, que se passam a designar por AOPA, integram uma mesma carreira.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

As categorias profissionais abrangidas por este regulamento são:

Oficial de operações aeroportuárias (OPA);  
Assistente de operações aeroportuárias (AOPA).

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Recrutamento e selecção**

1 — O recrutamento e selecção dos candidatos a OPA e AOPA far-se-á nos termos deste AE, devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos:

- a) Idade não superior a 25 anos;
- b) 11.º ano ou equiparado;

- c) Carta de condução de automóveis ligeiros;
- d) Conhecimentos de inglês e francês.

2 — O disposto no número anterior não prejudica os requisitos de maior exigência, de acordo com a política de recursos humanos da empresa.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Ingresso**

1 — O ingresso na carreira depende dos requisitos previstos na cláusula 4.<sup>a</sup> após aproveitamento no curso básico (teórico-prático) de operações aeroportuárias e respectivo estágio, os quais no conjunto terão a duração variável de três a seis meses.

2 — O ingresso na categoria OPA far-se-á pela fase D da progressão profissional.

3 — O ingresso na categoria AOPA far-se-á pela fase C.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Desenvolvimento da carreira**

1 — A carreira de oficial de operações aeroportuárias desenvolve-se por duas categorias, suas fases e graus, nos termos definidos nos números seguintes.

2 — As fases que compõem a categoria de oficial de operações aeroportuárias são as seguintes:

OPA-A1;  
OPA-A;  
OPA-B;  
OPA-C;  
OPA-D.

3 — As fases que compõem a categoria de assistente de operações aeroportuárias são as seguintes:

AOPA-A1;  
AOPA-A;  
AOPA-B;  
AOPA-C.

4 — Os graus referidos no n.º 1 são atribuídos nos termos da alínea k) da cláusula 2.<sup>a</sup> do anexo V e correspondem às funções de instrução, assessoria e supervisão operacional nos termos seguintes:

- a) Grau 3 — nível 21 — instrutor;
- b) Grau 2 — nível 20 — assessor;
- c) Grau 1 — nível 19:

Supervisor operacional;  
Monitor de formação.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Acesso às fases**

1 — O acesso na categoria de OPA será feito entre os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) À fase A1, os OPA-A com três anos na fase;
- b) À fase A, os OPA-B com dois anos na fase;
- c) À fase B, os OPA-C com dois anos na fase;

d) À fase C, os OPA-D com três anos na fase e aproveitamento no curso geral de operações aeroportuárias.

2 — O acesso na categoria de AOPA será feito entre os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) À fase A1, os AOPA-A com quatro anos na fase;
- b) À fase A, os AOPA-B com três anos na fase;
- c) À fase B, os AOPA-C com dois anos na fase.

3 — Terão acesso à fase C da categoria de OPA, condicionados pela existência de necessidade funcional, os AOPA-A1 e os AOPA-A com dois anos na fase que tenham frequentado e obtido aproveitamento no curso geral de operações aeroportuárias.

4 — A empresa poderá opor-se à mudança de fase em decisão fundamentada na apreciação negativa do aperfeiçoamento profissional do OPA ou AOPA, no período intercalar das fases, solicitando previamente parecer da comissão de avaliação.

5 — Para efeitos do número anterior, os factores que possam influenciar decisão da empresa serão comunicados ao OPA ou AOPA logo que ocorram, para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de cinco dias úteis aós a notificação.

6 — Considera-se aperfeiçoamento profissional do OPA e AOPA o aproveitamento técnico-profissional do trabalhador nas acções de formação e a apreciação expressa das chefias directas sobre a capacidade técnico-profissional do OPA e AOPA.

7 — De acordo com o n.º 5 desta cláusula, o OPA ou AOPA poderá recorrer, no prazo de cinco dias úteis, para um júri de recurso escolhido por três vogais, sendo um designado pelo recorrente, outro pela empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

8 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

#### Cláusula 8.ª

##### Graus: requisitos de nomeação

1 — A nomeação para as funções correspondentes aos graus previstos na cláusula 6.ª, 4, é da competência do conselho de gerência mediante proposta dos serviços e parecer da comissão de avaliação, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional devidamente comprovada;
- b) Escolha com base nos OPA que se candidatem e que reúnam os requisitos mencionados nas alíneas seguintes, considerando-se em todos os casos o factor assiduidade;
- c) Para instrutor:

Estar na fase A1 ou A;  
Ser monitor de formação há pelo menos dois anos;  
Ter capacidade para coordenação e monitoria de acções de formação;

d) Para assessor:

Estar na fase A1 ou A;  
Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades instaladas nos aeroportos;  
Possuir capacidade de planeamento e coordenação das actividades operacionais desenvolvidas nos aeroportos;

e) Para supervisor operacional:

Estar na fase A1 ou A;  
Possuir curso de supervisão operacional;  
Ter capacidade de chefia;

f) Para monitor de formação:

Estar na fase A1 ou A;  
Possuir curso de formação adequado às funções de monitor.

2 — O curso de supervisão operacional previsto na alínea e) desta cláusula será frequentado por OPA A1 e A, mediante necessidade funcional.

#### Cláusula 9.ª

##### Cessação de funções

1 — O desempenho das funções previstas no n.º 4 da cláusula 7.ª deste regulamento pode cessar:

- a) Por acordo mútuo;
- b) Por decisão unilateral do OPA, mediante pré-aviso por escrito de seis meses;
- c) A todo o tempo por decisão unilateral da empresa, comunicada por escrito e fundamentada em comprovada inadequação para a função.

2 — A cessação de funções previstas no n.º 4 da cláusula 6.ª por qualquer das razões mencionadas no n.º 1 determina o regresso do OPA para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

#### Cláusula 10.ª

##### Antiguidade e escalonamento na carreira

1 — A posição relativa entre os OPA e AOPA é determinada com base na antiguidade na categoria profissional nos termos da cláusula 174.º deste AE de que resulta a lista de escalonamento acordada pelas partes.

2 — Em caso de igualdade na categoria, a posição relativa será determinada pelos seguintes factores sucessivamente considerados:

Classificação nos cursos adequados;  
Maior antiguidade na empresa;  
Maior idade.

#### Cláusula 11.ª

##### Funções

— São funções dos OPA as constantes do Decreto Regulamentar n.º 4/78, de 11 de Fevereiro, compe-

tindo-lhes ainda, no âmbito dos respectivos serviços aeroportuários, as seguintes:

- a) Promover o fluxo ordenado de tráfego, executando a programação diária de balcões de *check-in*, controlo de passaportes e segurança, *stands*, portas de embarque e tapetes de bagagem e assegurar o respectivo controlo e fiscalização;
- b) Assegurar, no âmbito das operações aeroportuárias, o cumprimento do regulamento de navegação aérea e ainda outra legislação, bem como as normas internacionais estabelecidas, nomeadamente pela ICAO, desde que recebidas na ordem jurídica interna portuguesa;
- c) Fornecer às tripulações e outros órgãos da navegação aérea as informações disponíveis e necessárias à segurança das aeronaves e fluidez do tráfego na área de movimento.

2 — Sem prejuízo do estabelecido nas alíneas do número anterior poderão os OPA exercer funções operacionais desde que para o efeito e voluntariamente tenham recebido formação adequada.

3 — Serão normalmente cometidas aos OPA as acções correctivas pertinentes para repor a normalidade das operações aeroportuárias.

4 — São ainda da competência dos OPA, decorrentes do exercício das actividades das operações aeroportuárias, as funções de assessoria técnica, formação profissional e supervisão operacional dos OPA e AOPA.

5 — Cabe exclusivamente aos OPA o exercício da chefia directa dos órgãos de operações aeroportuárias.

6 — As funções dos AOPA, desenvolvidas sob coordenação dos OPA, são as seguintes:

- a) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento em conformidade com as normas estabelecidas;
- b) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, assegurando os padrões e normas de segurança recomendadas pela ECAO e homologadas ou estabelecidas pela DGAC, reportando quaisquer anomalias verificadas;
- c) Participar com os OPA no exercício das funções descritas na alínea a) do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 12.ª

##### Natureza das funções

São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 13.ª

##### Verificação e reciclagem

No âmbito das categorias OPA e AOPA consideram-se ainda acções de formação as seguintes:

- a) Verificação — a avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de determinar o grau de proficiência técnica do trabalhador;

- b) Reciclagem — a acção ou acções técnica e ou práticas sobre critérios específicos com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

#### Cláusula 14.ª

##### Verificações

1 — Os OPA e AOPA poderão ser sujeitos a verificações de dois em dois anos, ou em qualquer outra altura se a sua chefia o requerer, as quais visam comprovar o seu grau de proficiência técnica para o eficaz desempenho das suas funções e a adequação de acções de formação específicas ou reciclagem às necessidades reais.

2 — As verificações serão efectuadas pela comissão de avaliação, que deverá emitir pareceres individualizados sobre os OPA e AOPA verificados, os quais serão remetidos ao DGAER para decisão.

3 — A comissão de avaliação poderá ainda porpor à DGAER e à DREH a realização de acções de aperfeiçoamento sectoriais, que consistirão, nomeadamente, em *briefings* sobre temas operacionais, reciclagens ou refrescamentos.

#### Cláusula 15.ª

##### Remuneração operacional

São atribuídas remunerações operacionais aos OPA nos termos seguintes:

- ROP-I, 50,56 % do nível 18 — instrutor e assessor;
- ROP-II, 33,71 % do nível 18 — OPA-A1 e A do Aeroporto de Lisboa;
- ROP-III, 30,34 % do nível 18 — OPA-A1 e A dos Aeroportos de Sá Carneiro e de Faro;
- ROP-IV, 11,46 % do nível 18 — OPA-A1 e A do Aeroporto de Ponta Delgada;
- ROP-V, 8,09 % do nível 18 — OPA-A1 e A dos Aeroportos da Horta e de Santa Maria.

#### Cláusula 16.ª

##### Subsídio de chefia

Será atribuído ao supervisor operacional o subsídio de chefia previsto na cláusula 110.ª deste AE.

#### Cláusula 17.ª

##### Perda de remuneração operacional

1 — O direito à remuneração operacional cessa quando o OPA:

- a) Deixar de exercer as funções nos graus para as quais tenha sido designado, mantendo neste caso a que corresponde à fase em que se encontra;
- b) Na sequência de uma verificação, não obtiver informação positiva para o pleno e eficaz desempenho das funções que lhes estejam adstritas.

2 — A situação referida na alínea b) do n.º 1 só poderá ocorrer por decisão do DGAER, na sequência de parecer negativo da comissão de avaliação.

3 — O OPA que tenha perdido a remuneração operacional na sequência da alínea b) do n.º 1 antecedente será obrigatoriamente sujeito à primeira acção de reciclagem que vier a ter lugar, podendo, na sequência da mesma, vir a recuperá-la se for entendido em condições de lhe ser novamente atribuída.

#### Cláusula 18.ª

##### Comissão de avaliação

É constituída uma comissão de avaliação, com a seguinte composição:

- Um vogal designado pela ANA, E. P.;
- Um OPA designado pelo sindicato respectivo;
- Um vogal designado pelas duas partes.

#### Cláusula 19.ª

##### Funcionamento da comissão de avaliação

1 — A comissão de avaliação reúne-se ordinariamente na 1.ª semana dos meses de Março e Novembro de cada ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente.

2 — As partes indicarão, no prazo de 15 dias após a entrada em vigor deste AE, os nomes dos seus representantes para a constituição da comissão de avaliação.

#### Cláusula 20.ª

##### Atribuições da comissão de avaliação

1 — São atribuições da comissão de avaliação:

- a) Dar parecer sobre o aproveitamento técnico-profissional dos OPA e AOPA a solicitação da empresa para as situações de oposição à mudança de fase previstas no n.º 4 da cláusula 7.ª;
- b) Dar parecer sobre as nomeações para funções correspondentes aos graus;
- c) Proceder a verificações nos termos e para os efeitos da cláusula 14.ª e 17.ª, formulando os pareceres e sugestões que entender convenientes.

2 — Para o exercício das suas atribuições a comissão de avaliação poderá solicitar informação escrita ao responsável do órgão, ou em quem este delegar, em que o interessado esteja colocado há pelo menos um ano.

3 — Todas as deliberações da comissão de avaliação serão tomadas por maioria.

4 — A comissão de avaliação, logo que constituída, elaborará o seu regulamento, que deverá ser acordado pela empresa e pelos sindicatos que representam os OPA e AOPA.

#### Cláusula 21.ª

##### Horários e duração de trabalho

1 — A duração do trabalho dos OPA e AOPA é de trinta e seis horas semanais apuradas por média do ciclo horário.

2 — O horário de turnos é considerado horário normal de trabalho no desempenho das respectivas funções operacionais.

3 — Aos OPA e AOPA aplicar-se-ão as seguintes disposições especiais sobre a duração e prestação de trabalho:

- a) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia poderá haver dois períodos de trabalho desde que seja um diurno e outro nocturno, não podendo, contudo, haver rendição de turnos entre as 0 e as 8 horas;
- b) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de oito horas consecutivas nem menos de quatro horas, salvo acordo expresso por escrito do trabalhador;
- c) O período de intervalo entre os turnos não será nunca inferior a oito horas.

4 — O período alargado de descanso não pode ser inferior a sessenta horas consecutivas, salvo acordo escrito com os trabalhadores interessados.

5 — Aos períodos de trabalho seguir-se-ão períodos de descanso não inferior a oito horas, não podendo, contudo, implicar saída às 24 horas de um dia e entrada às 8 horas do dia seguinte.

6 — Poderá ser autorizada a troca de turnos quando solicitada, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

7 — Excepcionalmente, poderão os OPA prestar até um máximo de duas horas de trabalho extraordinário por prolongamento.

8 — O disposto na alínea c) do n.º 3 poderá ser afastado por acordo entre a empresa e os trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 22.ª

##### Dotações

Os horários de trabalho para os OPA e AOPA e as respectivas dotações são os que constam do protocolo firmado entre a empresa e os sindicatos outorgantes, anexo a este regulamento e que o integra, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes.

#### Cláusula 23.ª

##### Regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos que implicam a continuidade da laboração e destina-se a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com pelo menos setenta e duas horas de antecedência.

2 — Será considerada válida a comunicação feita ao supervisor ou chefe de equipa em período de encerramento dos serviços administrativos.

3 — Os OPA e AOPA em regime de disponibilidade constam da escala diária própria, cuja estrutura está definida em anexo aos respectivos horários de trabalho.

4 — O limite máximo de disponibilidade por OPA e AOPA não poderá exceder as doze horas semanais.

5 — São permitidas trocas na escala de disponibilidade.

6 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

7 — O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos sessenta minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

8 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de disponibilidade têm direito a um subsídio de valor equivalente a 13,33% da ROP-I.

9 — A primeira e a segunda falta, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50% ou da totalidade do subsídio previsto.

10 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superiores a quatro dias consecutivos, comprovadas por médico da ANA, E. P., ou por esta indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Faltas por nascimento de filho ou por nojo;
- d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

11 — Ao trabalhador que, constando da escala de serviço, faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em disponibilidade, é aplicável o disposto nos n.ºs 9 e 10 antecedentes.

12 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem o direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio.

13 — Será havido como extraordinário o trabalho prestado a partir da terceira convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

14 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos órgãos de Ponta Delgada, Santa Maria, Horta e Flores, nem aos assessores e instrutores.

15 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo dos respectivos créditos de tempo não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Trabalho em feriados

1 — O trabalho prestado em feriado por OPA e AOPA confere-lhes o direito ao pagamento suplementar previsto na cláusula 106.<sup>a</sup> do AE, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalho normal prestado em feriado pode não conferir direito ao pagamento suplementar previsto no número anterior, tendo o trabalhador, nesse caso, direito a um dia de descanso por cada feriado trabalhado naquelas condições, o qual será gozado no prazo limite de um ano, em data a marcar de comum acordo.

3 — O disposto no n.º 2 aplica-se aos OPA e AOPA abrangidos pelo regime de disponibilidade que optem por esse tratamento, avisando para o efeito, por escrito, a empresa até 15 de Dezembro do ano anterior.

4 — A opção referida no número anterior aplica-se a todos os feriados trabalhados, em sequência normal de trabalho, no ano seguinte e prejudica o disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Nos órgãos onde existam horários com início às 20 horas, os feriados, para todos os efeitos previstos neste AE, consideram-se com início às 20 horas do dia anterior e termo às 20 horas do dia feriado.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Visitas de familiarização

A empresa procurará que se efectuem visitas de familiarização a aeroportos internacionais no sentido de actualização e aperfeiçoamento profissional dos OPA.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Normas transitórias

1 — A empresa preencherá os lugares correspondentes às funções previstas no n.º 4 da cláusula 6.<sup>a</sup> deste regulamento de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Após entrada em vigor deste regulamento, a empresa abrirá um processo de recrutamento para o preenchimento dos lugares referidos no número anterior, findo o qual os preencherá.

3 — No processo de recrutamento referido no número anterior, consideram-se dispensados os requisitos de tempo e formação específica nos casos em que a ela houver lugar.

4 — Os OPA nomeados para as funções previstas nos números anteriores serão obrigados a frequentar as acções de formação necessárias e, em caso de falta de aproveitamento, cessam funções nos termos do n.º 1 da alínea c) e no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> deste regulamento.

Operações aeroportuárias

Dotações mínimas/turno

1. AEROPORTO DE LISBOA

1.1. PERÍODO DIURNO

4 OPA'S	↑	5 OPA'S	SENDO	1 SUPERVISOR	2
AOPA'S		OPERACIONAL			
1 SUPERVISOR OPERACIONAL		2 AOPA'S			
		↓			

1.2. PERÍODO NOCTURNO

3 OPA'S	↑	4 OPA'S	SENDO	1 SUPERVISOR	2
AOPA'S		OPERACIONAL			
1 SUPERVISOR OPERACIONAL		2 AOPA'S			
		↓			

2. AEROPORTO SÁ CARNEIRO

2.1. PERÍODO DIURNO

1 OPA	↑	2 OPA'S	SENDO	1 SUPERVISOR	
2 AOPA'S		OPERACIONAL OU CHEFE DE			
1 SUPERVISOR OPERACIONAL		EQUIPA			
OU CHEFE DE EQUIPA		2 AOPA'S			
		↓			

2.2. PERÍODO NOCTURNO

1 OPA	↑	2 OPA'S	SENDO	1 SUPERVISOR	
1 AOPA		OPERACIONAL OU CHEFE DE			
1 SUPERVISOR OPERACIONAL		EQUIPA			
OU CHEFE DE EQUIPA		1 AOPA			
		↓			

3. AEROPORTO DE FARO

3.1. PERÍODO DIURNO

2 OPA'S	1	3 OPA'S SENDO 1 SUPERVISOR
2 AOPA'S	1	OPERACIONAL OU CHEFE DE
1 SUPERVISOR OPERACIONAL	1	EQUIPA
OU CHEFE DE EQUIPA	1	2 AOPA'S

3.2. PERÍODO NOCTURNO

1 OPA	1	2 OPA'S SENDO 1 SUPERVISOR.
1 AOPA	1	OPERACIONAL OU CHEFE DE
1 SUPERVISOR OPERACIONAL	1	EQUIPA
OU CHEFE DE EQUIPA	1	1 AOPA

4. PONTA DELGADA

4.1. PERÍODO DIURNO

1 OPA                      1 AOPA

4.2. PERÍODO NOCTURNO (ATÉ ÀS 24 HORAS)

1 OPA                      1 AOPA

5. SANTA MARIA

5.1. PERÍODO DIURNO (08/20 HORAS)

1 OPA

6. HORTA

6.1. PERÍODO DIURNO

1 OPA

**Lista de escalonamento dos OPA a que se refere a cláusula 13.ª**

- 1 — Manuela da Costa Melo.
- 2 — Mário da Fonseca Tonel.
- 3 — Francisco Malcata Amador.
- 4 — Carlos Camilo Abreu Almeida.
- 5 — Valdemar Augusto P. Brás.
- 6 — José Alves Almeida.
- 7 — Marcelino Santos Relvas.
- 8 — José Jorge Pereira.
- 9 — António Amaral Martins.
- 10 — João Fortunato Freitas Gouveia.
- 11 — José Leslie Boaventura Dias.
- 12 — António Manuel Gomes.
- 13 — Joaquim Nascimento Pereira.
- 14 — Carlos Sachetti Fernandes Passos.
- 15 — Manuel da Fonseca Costa.
- 16 — Álvaro Manuel Viegas Cavaco.
- 17 — Maria Luísa Almeida Morgado Hingá.
- 18 — Délia Gonçalves C. A. Gonçalves.
- 19 — Norberto Moura Câmara Resendes.
- 20 — Conceição Beatriz Castelino.
- 21 — António Maia Ferreira da Silva.
- 22 — Fernando Jesus Vilar.
- 23 — Victor Manuel Costa Taborda.
- 24 — José Henriques Mendes.
- 25 — José Herculano Aquino Galego.
- 26 — Jorge Alberto S. B. Avelar.
- 27 — Helder Fernando Borges Pimentel.
- 28 — Jorge Manuel Ramos Monteiro.
- 29 — Daniel Cruz Duarte.
- 30 — Joaquim Monteiro Gonçalves Coelho.
- 31 — Ernesto Ferreira Pena.
- 32 — Fernando José Ferreira Cirne Cabral.
- 33 — Alberto da Silva Melo.
- 34 — Augusto Neves Reis.
- 35 — Manuel Fernando Silva Barros.
- 36 — João Eduardo Franco Oliveira.
- 37 — Augusto Leonardo Silva Neves.
- 38 — José Feliciano Batista Carvalho.
- 39 — António Óscar Vedor Magalhães.
- 40 — Álvaro Jaime Pires Oliveira.
- 41 — Leovegildo Rico Mendes.
- 42 — Francisco Tereso A. Silva.
- 43 — António José Cavaco Dionísio.
- 44 — Manuel Humberto Dias Silva.
- 45 — Carlos Manuel Jesus Castanheira.
- 46 — Sário António Bettencourt Cunha.
- 47 — Rui António Freixinho.
- 48 — Salomé Alves Cabral.
- 49 — Fernando Rosa Leal Bouças.
- 50 — Maria Gracinda Santos Barreira.
- 51 — Maria Natália Paixão Viegas Aleixo.
- 52 — Valdemar Dias Simões.
- 53 — Carlos Leite Pereira.
- 54 — Artur Raimundo Bettencourt.
- 55 — Armindo Pinto Barata.
- 56 — Libâneo Alfredo Marques Piteira.
- 57 — António José Queirós Gonçalves.
- 58 — Maria Manuela Viveiros Martins.
- 59 — Maria Clarisse Velosa.
- 60 — João Manuel Silveira Miranda.
- 61 — Maria Luísa Branco Zarcos Horta.
- 62 — Ana Jesus Fava.
- 63 — Maria Elisabete Nogueira A. Brás.

- 64 — Francisco Pires de Sousa.
- 65 — Fernando António S. A. Houramat.
- 66 — José Luís Martins Alves.
- 67 — João Nunes.
- 68 — João Maria M. F. Moreno.
- 69 — Fernando Jorge H. Simões Sousa.
- 70 — Carlos Alberto Jesus Teixeira.
- 71 — Rui Manuel Morão Gomes Duarte.
- 72 — José Luís Rabaçal Silva.
- 73 — Admar Coelho Lança.
- 74 — Eduardo Augusto Gomes Brito.
- 75 — Rui Jorge Silveira Ferreira.
- 76 — Ana Isabel Almeida Mesquita.
- 77 — Francisco José Oliveira Machado.
- 78 — Rita do Carmo Pires Afonso.
- 79 — Armando Sousa Marques.
- 80 — Maria do Céu Ribeiro Barros.
- 81 — Salustiano Martinho P. Caldeiro.
- 82 — Manuel da Silva Lopes.
- 83 — Carlos Alberto da Silva Ramos.
- 84 — Nair Mancebo Gomes.
- 85 — Maria da Graça Morgado Liz Beirão.
- 86 — José Maria Ferreira da Silva.

**Lista de escalonamento de AOPA**

- 1 — Jorge Oliveira.
- 2 — Carlos Moreirinha.
- 3 — Fernando Mesquita.
- 4 — Manuel Araujo.
- 5 — Nuno Ferin.
- 6 — Rui Alves.
- 7 — Pedro Amorim.
- 8 — Sérgio Ribeiro.
- 9 — Francine Corte-Real.
- 10 — António Loureiro.
- 11 — Américo Marques.
- 12 — António Santos.
- 13 — Paulo Medo.
- 14 — Jorge Rodrigues.
- 15 — Alzira Belo.
- 16 — Francisco Gomes.
- 17 — Fernando Cardoso.
- 18 — José Pereira.
- 19 — Guida Duque.
- 20 — Duarte Alves.
- 21 — José Marçal.
- 22 — Nuno Beldade.
- 23 — Ana Oliveira.
- 24 — Jorge Barreira.

**Aeroporto de Lisboa**

**Escala de serviço de operações aeroportuárias**

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A .....	00/08	08/16	F	F	F	00/08	00/08
B .....	F	00/08	08/16	08/16	F	F	F
C .....	F	F	00/08	16/24	16/24	16/24	16/24
D .....	08/16	F	F	00/08	08/16	08/16	08/16
E .....	16/24	16/24	16/24	F	00/08	F	F

**Escala de disponibilidade**

Semanas	Turnos	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
1.ª semana	00/08	D1	A2	B2	B3	D3	D4	D5
	08/16	E1	E2	E3	C2	C3	C4	C5
	16/24	A1	B1	C1	D2	E4	A3	A4
2.ª semana	00/08	E1	B2	C2	C3	E3	E4	E5
	08/16	A1	A2	A3	D2	D3	D4	D5
	16/24	B	C1	D1	E2	A4	B3	B4
3.ª semana	00/08	A1	C2	D2	D3	A3	A4	A5
	08/16	B1	B2	B3	E2	E3	E4	E5
	16/24	C1	D1	E1	A2	B4	C3	C4
4.ª semana	00/08	B1	D2	E2	E3	B3	B4	B5
	08/16	C1	C2	C3	A2	A3	A4	A5
	16/24	D1	E1	A1	B2	C4	D3	D4
5.ª semana	00/08	C1	E2	A2	A3	C3	C4	C5
	08/16	D1	D2	D3	B2	B3	B4	B5
	16/24	E1	A1	B1	C2	D4	E3	E4

**Aeroporto de Sá Carneiro**

**Escala de serviço de operações aeroportuárias**

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A .....	08/20	20/24	00/08	DC	DS	08/20	20/24
B .....	20/24	00/08	DC	DS	08/20	20/24	00/08
C .....	00/08	DC	DS	08/20	20/24	00/08	DC
D .....	DC	DS	08/20	20/24	00/08	DC	DS
E .....	DS	08/20	20/24	00/08	DC	DS	08/20

**Escala de disponibilidade**

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A .....	A1 20/24	A1 00/08	A2 08/20	—	—	A3 20/24	A3 00/08
B .....	B1 00/08	B2 08/20	—	—	B3 20/24	B3 00/08	B1 08/20
C .....	C1 08/20	—	—	C2 20/24	C2 00/08	C3 08/20	—
D .....	—	—	D1 20/24	D1 00/08	D2 00/08	—	—
E .....	—	E1 20/24	E1 00/08	E2 08/20	—	—	E3 20/24
A .....	A1 08/20	—	—	A2 20/24	A2 00/08	A3 08/20	—
B .....	—	—	B2 20/24	B2 00/08	B3 08/20	—	—
C .....	—	C1 20/24	C1 00/08	C2 08/20	—	—	C3 20/24

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
D .....	D3 20/24	D3 00/08	D1 08/20	—	—	D2 20/24	D2 00/08
E .....	E3 00/08	E1 08/20	—	—	E2 20/24	E2 00/08	E3 08/20
A .....	—	A1 20/24	A1 00/08	A2 08/20	—	—	A3 20/24
B .....	B1 20/24	B1 00/08	B2 08/20	—	—	B3 20/24	B3 00/08
C .....	C3 00/08	C1 08/20	—	—	C2 20/24	C2 00/08	C3 08/20
D .....	D3 08/20	—	—	D1 20/24	D1 00/08	D2 08/20	—
E .....	—	—	E1 20/24	E1 00/08	E2 08/20	—	—
A .....	A3 00/08	A1 08/20	—	—	A2 20/24	A2 00/08	A3 08/20
B .....	B1 08/20	—	—	B2 20/24	B2 00/08	B3 08/20	—
C .....	—	—	C1 20/24	C1 00/08	C2 08/20	—	—
D .....	—	D3 20/24	D3 00/08	D1 08/20	—	—	D2 20/24
E .....	E3 20/24	E3 00/08	E1 08/20	—	—	E2 20/24	E2 00/08

**Aeroporto de Faro**

**Escala de serviço de operações aeroportuárias**

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A .....	DC	DS	14/20	14/20	08/14 20/24	00/08	DC
B .....	14/20	08/14 20/24	00/08	DC	DS	08/14	14/20
C .....	00/08	DC	DS	08/14	14/20	08/14 20/24	00/08
D .....	08/14 20/24	00/08	DC	DS	08/14	14/20	08/14 20/24
E .....	DS	08/14	14/20	08/14 20/24	00/08	DC	DS
F .....	14/20	14/20	08/14 20/24	00/08	DC	DS	08/14

- Direcção-Geral de Aéroportos

Oficiais de operações aeroportuárias

Serviço — AFROPS

Horário:

- 1) Das 14 às 20 horas;
- 2) Das 14 às 20 horas;
- 3) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 4) Das 0 às 8 horas;
- 5) DC;
- 6) DS;
- 7) Das 8 às 14 horas;
- 8) Das 14 às 20 horas;
- 9) Das 8 às 14 e das 20 às 24 horas;
- 10) Das 0 às 8 horas;
- 11) DC;
- 12) DS.

Disponibilidade:

- Das 8 às 14 horas — uma unidade da equipa que faz o período das 20 às 24 e das 0 às 8 horas;  
 Das 14 às 20 horas — uma unidade da equipa que faz o período das 8 às 14 horas;  
 Das 20 às 24 horas e das 0 às 8 horas — uma unidade da equipa que faz o período das 14 às 20 horas.

Aeroporto de Ponta Delgada

Escala de serviço de operações aeroportuárias

Nomes	Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
Turno A.....	DS	S	T	M	DC	DS	S
Turno B.....	T	M	DC	DS	S	T	M
Turno C.....	DC	DS	S	T	M	DC	DS
Turno D.....	S	T	M	DC	DS	S	T
Turno E.....	M	DC	DS	S	T	M	DC

S — das 18 às 24 horas.

T — das 12 horas às 18 horas e 15 minutos.

M — das 6 horas às 12 horas e 15 minutos.

Aeroporto de Santa Maria

Escala de serviço de operações aeroportuárias

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A.....	12/20	08/14	DC	DS	12/20	08/14	14/20
B.....	DS	12/20	08/14	12/20	08/14	DC	DS
C.....	08/14	DC	DS	12/20	08/14	12/20	08/14
D.....	12/20	08/14	12/20	08/14	DC	DS	12/20

Aeroporto da Horta

Escala de serviço de operações aeroportuárias

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A.....	—	DS	13/21	07/13	07/13	13/21	DC
B.....	—	06/13	06/13	13/21	DC	DS	13/21
C.....	—	13/21	DC	DS	13/21	07/13	07/13

Nomes	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo
A.....	DS	13/21	06/13	06/13	13/21	DC	DS
B.....	07/13	07/13	13/21	DC	DS	13/21	06/13
C.....	13/21	DC	DS	13/21	06/13	06/13	13/21
A.....	13/21	06/13	06/13	13/21	DC	DS	13/21
B.....	06/13	13/21	DC	DS	13/21	07/13	07/13
C.....	DC	DS	13/21	07/13	07/13	13/21	DC
A.....	07/13	07/13	13/21	DC	DS	13/21	06/13
B.....	13/21	DC	DS	13/21	06/13	06/13	13/21
C.....	DS	13/21	06/13	06/13	13/21	DC	DS
A.....	06/13	13/21	DC	DS	—	—	—
B.....	DC	DS	13/21	07/13	—	—	—
C.....	13/21	06/13	06/13	13/21	—	—	—

Declarações finais

Quanto ao clausulado geral

1 — Ficou entendido que, em futuras revisões, os valores do subsídio de refeição sofrerão um aumento percentual não inferior ao valor médio de acréscimo da tabela salarial.

2 — Até à próxima revisão do AE, funcionará em regime de continuidade uma comissão mista, composta por representantes da empresa e de cada um dos sindicatos subscritores, com os seguintes objectivos:

- a) Proceder, no prazo de 12 meses, a uma reavaliação global do sistema de carreiras profissionais, das condições de prestação de trabalho e das estruturas remuneratórias existentes, com vista à reformulação do AE em conformidade com as necessidades da organização e funcionamento dos serviços e com as exigências da equidade e da adequação social no tratamento dos estatutos profissionais;
- b) Analisar e resolver questões de interpretação e aplicação do AE que se suscitem no decurso do prazo referido na alínea a);
- c) O processo a que se refere a alínea a) não obsta a que seja, na altura própria, negociada a revisão salarial anual para aplicação em 1991.

Quanto ao anexo III

Os reenquadramentos salariais de categorias e carreiras profissionais integradas no anexo V produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1991, exceptuados os relativos às categorias de técnico de recursos humanos e de analista de sistemas informáticos, que produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1990.

Quanto ao anexo V

1 — Ficou convencionado que as alterações ao anexo V do AE apenas produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, exceptuado o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>, que produz efeitos a 1 de Janeiro de 1990, e o disposto nas cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>, que produz efeitos a 16 de Julho de 1990.

2 — Com excepção dos técnicos superiores, do técnico de recursos humanos e do analista de sistemas informáticos, no ano de 1990 são processados, de uma só vez, 2% da massa salarial apurada por referência a 31 de Dezembro de 1989 aos trabalhadores integrados em categorias e carreiras constantes do anexo V.

3 — Ficou convencionado que, com efeitos a 16 de Julho de 1990, os então técnicos superiores assistentes E transitam, sem crédito de tempo, para a fase D e os técnicos superiores assistentes D, sem crédito de tempo, para a fase C da respectiva carreira.

#### Quanto ao RATA

1 — Tendo em conta o facto de que o RATA prevê na sua cláusula 13.<sup>a</sup> funções de TCD decorrentes de uma qualificação técnica no âmbito da progressão profissional dos TTA, e ainda os desenvolvimentos tecnológicos que se irão processar no âmbito da navegação aérea, as partes acordam em disponibilizar-se para analisar, em sede adequada, as implicações desses factos na organização e funcionamento dos serviços e no conteúdo daquele regulamento autónomo.

2 — Tendo em vista a criação de condições necessárias à alteração do período de funcionamento dos Serviços de Manutenção, as partes acordam em criar uma comissão mista paritária com o objectivo de rever o regime de duração do trabalho e horários e dotações constantes do RATA e de definir e regulamentar um regime de assistência.

3 — A mesma comissão cuidará dos aspectos económicos e sociais que a alteração envolve, no sentido de obstar a prejuízos económicos dela derivados. No respeitante às majorações e sem embargo da vantagem mútua de se encontrar solução tecnicamente adequada no quadro do regime da aposentação, a empresa assumirá, se necessário e em último caso, as responsabilidades daí decorrentes quanto aos trabalhadores actualmente abrangidos pelo regime em causa.

4 — É acordada uma estrutura remuneratória para TTA em que o conjunto (Vbase — RQT — S turno — S disp.) é substituído pelo conjunto (Vbase — RQT — S assistência), de acordo com a seguinte afectação de valores:

- Vbase — o correspondente ao actual segundo a nova tabela;
- $RQT\ 90 = RQT\ 89 + S\ disp. (*) + 2\% M\ salarial\ 89;$
- $S\ assistência = S\ turno + 3,5\% MS\ 89 - 2500\ c. (**).$

5 — O cálculo do subsídio de assistência será definido segundo o mecanismo de indexação do actual

(\*) Os valores RQT 89, S turno e S disp. são os resultantes da indexação à tabela de 1990.

(\*\*) Valor destinado a incorporação no factor S disp. para igualização em todos os órgãos.

S disp. (RQT nível 0) e corresponderá às seguintes percentagens:

a) Lisboa, Sá Carneiro, Faro, Funchal, Porto Santo, Santa Maria:

- Fase A1 — 29,34 %;
- Fase A — 28,23 %;
- Fase B — 25,92 %;
- Fase C — 23,50 %;
- Fase D — 22,06 %;
- Fase E — 20,30 %;

b) Ponta Delgada:

- Fase A1 — 23,76 %;
- Fase A — 22,89 %;
- Fase B — 21,12 %;
- Fase C — 19,29 %;
- Fase D — 18,17 %;
- Fase E — 16,83 %;

c) Horta:

- Fase A1 — 14,78 %;
- Fase A — 14,35 %;
- Fase B — 13,45 %;
- Fase C — 12,55 %;
- Fase D — 11,97 %;
- Fase E — 11,32 %;

d) Flores — 5,77 %.

6 — A nova estrutura remuneratória é aplicável de imediato, sendo pagos os respectivos diferenciais a contar de 1 de Janeiro de 1990.

7 — Independentemente da compensação das folgas devidas por trabalho prestado em feriados, quanto ao antecedente, a partir de 1 de Janeiro de 1990 será aplicado a tais folgas o regime de pagamento nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup> do AE.

#### Quanto ao RATICA

1 — O disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup> deste regulamento produz efeitos a 1 de Janeiro de 1990.

2 — O disposto na alínea h) do n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup> será objecto de reapreciação anual entre a empresa e os sindicatos outorgantes, com vista a sua eventual reformulação.

3 — Os descansos compensatórios, por trabalho prestado em dias feriados, não gozados até 31 de Dezembro de 1990, são substituídos pelo seu pagamento, nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup> do AE.

#### Quanto ao RAOPA

1 — Frequentarão o curso geral de operações aeroportuárias os AOPA-B (23) com mais de um ano na fase B.

2 — A frequência com aproveitamento no curso geral de operações aeroportuárias, referido no número anterior, implica a passagem daqueles AOPA a OPA-D (nível 13).

- 3 — Para além dos AOPA referidos nos números anteriores, frequentarão o curso geral de operações aeroportuárias os AOPA-B, de acordo com as necessidades fixadas pela empresa. O critério de escolha será resultante da ordenação da lista de escalonamento a que se refere a cláusula 10.<sup>a</sup> do RAOPA.

4 — Será creditado o tempo em OPA-D aos actuais AOPA-NB que frequentarem com aproveitamento o curso geral de operações aeroportuárias.

5 — Os OPA Nair Mancebo Gomes, José Maria Ferreira da Silva e Maria da Graça Morgado Liz G. Beirão, que, actualmente, não auferem qualquer ROP, mantêm o subsídio de disponibilidade de 39,44% da ROP-I (29 581\$/mês).

6 — Caso as presentes alterações impliquem o ajustamento das dotações OPA/AOPA nos diversos aeroportos, as partes outorgantes comprometem-se a fazê-lo sem que tal implique um aumento dos efectivos a não ser os decorrentes de passagem a aposentação, se tal se mostrar necessário.

7 — Os efeitos com expressão pecuniária resultantes das alterações referidas nos números anteriores, bem como os resultantes da alteração das cláusulas do RAOPA e dos reenquadramentos salariais (anexo III), produzem-se a partir de 1 de Março de 1990, com excepção do subsídio de disponibilidade dos AOPA de Lisboa, de Sá Carneiro e de Faro, que apenas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

8 — Os descansos compensatórios, por trabalho prestado em dias feriados, não gozados até 31 de Dezembro de 1990, são substituídos pelo seu pagamento, nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup> do AE.

Lisboa, 1991.

Pela ANA, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINCTA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITECSA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDOPA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTICA:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Errata

Na p. 55 do AE/90 revisto, anexo V, cláusula 45.<sup>a</sup>, sob a epígrafe «Transições», onde se lê:

Qualificados — 1:

1.c) Para Q1 F 14, com crédito de tempo, os actuais Q1-A.

Qualificados — 2:

1.d) Para Q2 F 11, com crédito de tempo, os actuais Q2 F11.

deve ler-se:

Qualificados — 1:

1.c) Para Q1 F 14, sem crédito de tempo, os actuais Q1-A.

Qualificados — 2:

1.d) Para Q2 F 11, sem crédito de tempo, os actuais Q2 F 11.

Pela ANA, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINCTA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDOPA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTICA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITECSA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 9 de Outubro de 1992.

Depositado provisoriamente em 18 de Julho de 1991.

Depositado definitivamente em 19 de Outubro de 1992, a fl. 171 do livro n.º 6, com o n.º 443, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DÓCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos SInd. do Sector da Pesca  
Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DÓCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Junho de 1992.

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores, cujo prazo será de 240 dias.

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão também ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Limites do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup> fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Descanso compensatório**

1 — *(Sem alteração.)*

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 — *(Sem alteração.)*

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;

b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas nos termos da alínea b) do mesmo número.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

8 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A entidade patronal e o trabalhador podem, contudo, acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que o número total de períodos de férias não seja, em princípio, superior a três e desde que um deles tenha como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso, se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

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

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

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

1 — *(Sem alteração.)*

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

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

4 — *(Sem alteração.)*

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 4,19%, com arredondamento para a dezena seguinte, sobre o montante da remuneração do nível 13 e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — Será atribuído um subsídio de 45\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executam operações que tenham lugar nos porões dos navios.

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de 835\$.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem incluindo deslocações e estada, com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 12 500 000\$, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias, à sua livre escolha.

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

### Cláusula 125.<sup>a</sup>

#### Categorias extintas e criadas na presente convenção

1 — São extintas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

Fogueiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Pré-oficial electricista;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

2 — São criadas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

Coordenador analista informático;  
Coordenador de instalações informáticas;  
Motorista principal;  
Oficial técnico-administrativo de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Operador radiotelefonista principal;  
Técnico de instalações informáticas de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

### Cláusula 126.<sup>a</sup>

#### Integração dos trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem na presente convenção

1 — a) *(Sem alteração.)*

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 2055\$.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Arrendamentos

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Eliminar.)

#### ANEXO I

##### Definição de funções e acessos

##### SECÇÃO A

##### Definição de funções

**Coordenador analista informático.** — É o trabalhador que, executando as funções inerentes ao analista informático, coordena e controla os projectos sob sua responsabilidade, assim como o trabalho dos programadores analistas.

**Coordenador de instalações informáticas.** — É o trabalhador que, executando as funções inerentes aos técnicos de instalações informáticas, coordena e controla o respectivo trabalho. Procede à análise e à especificação junto do utilizador final do trabalho de instalação em si.

**Oficial técnico administrativo.** — É o trabalhador que, executando as funções relativas à categoria de oficial administrativo, executa também funções de carácter técnico, enquadradas em directivas específicas determinadas superiormente.

**Técnico de instalações informáticas.** — É o trabalhador que opera equipamentos de tratamento automático de informação, nomeadamente computador central, seus periféricos e computadores de menor capacidade. Executa a instalação física dos mesmos, através da ligação de cabos lógicos e respectivas conexões. Pode efectuar trocas e instalações de elementos internos dos equipamentos, como placas lógicas e de memória. É responsável pela configuração e instalação de novas versões de sistemas operativos. Dá formação técnica aos utilizadores finais.

**Fogueiro.** — (Eliminada.)

**Pré-oficial electricista.** — (Eliminada.)

**Serralheiro civil.** — (Eliminada.)

##### SECÇÃO B

##### Ingressos e acessos

##### A) Princípios gerais

- 1 — (Sem alteração.)
- 2 — (Sem alteração.)

##### B) Condições especiais

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — Trabalhadores técnicos e técnicos administrativos:

- a) (Sem alteração.)
- b) (Sem alteração.)
- c) (Sem alteração.)
- d) Às categorias de técnico superior, de técnico e de oficial técnico administrativo não é aplicável o disposto no n.º 1 da alínea A) da presente secção.

4 — (Sem alteração.)

5 — Trabalhadores de informática:

- a) Para as categorias de informáticos só poderão ser admitidos candidatos que possuam o 11.º ano de escolaridade, completo ou equivalente, e sejam portadores de curso de habilitação profissional adequado ao desempenho das respectivas funções, ministrado por entidade idónea;
- b) À categoria de técnico de instalações informáticas não é aplicável o disposto no n.º 1 da alínea A) da presente secção.

#### ANEXO II

Tabela salarial de categorias e cargos

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal
20	Director .....	190 200\$00
	Técnico superior I .....	
19	Chefe de departamento .....	165 550\$00
	Técnico superior II .....	
18	Chefe de divisão .....	147 550\$00
	Coordenador analista informático .....	
	Inspector hígio-sanitário .....	
17	Técnico superior III .....	130 550\$00
	Analista informático .....	
	Chefe de serviços .....	
16	Técnico I .....	109 700\$00
	Chefe de central de frio .....	
	Chefe de repartição .....	
	Coordenador de instalações informáticas .....	
	Programador analista .....	
15	Técnico II .....	100 825\$00
	Chefe de secção .....	
	Encarregado geral de entreposto frigorífico .....	
14	Oficial técnico administrativo de 1.ª .....	99 400\$00
	Técnico de instalações informáticas de 1.ª .....	
	Chefe de restauração .....	
	Oficial técnico administrativo de 2.ª .....	
	Programador de 1.ª .....	
13	Técnico III .....	99 400\$00
	Técnico de instalações informáticas de 2.ª .....	

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal
13	Encarregado de exploração ..... Encarregado de fiscalização e autoprotecção Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico ..... Encarregado oficial ..... Encarregado de posto de vendagem ..... Encarregado de segurança ..... Maquinista-chefe de instalações frigoríficas Oficial administrativo principal ..... Oficial técnico administrativo de 3.ª ..... Operador de sistemas ..... Programador de 2.ª ..... Técnico IV .....	93 000\$00
12	Apontador/vendedor principal ..... Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico ..... Motorista principal ..... Oficial administrativo de 1.ª ..... Operador de computador de 1.ª ..... Operador de terminal de lota de 1.ª ..... Operador radiotelefonista principal ..... Operário principal .....	87 250\$00
11	Apontador/vendedor de 1.ª ..... Caixa de lota de 1.ª ..... Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção ..... Maquinista de instalações frigoríficas ..... Motorista ..... Oficial administrativo de 2.ª ..... Operador de computador de 2.ª ..... Operador de movimentação de entreposto frigorífico ..... Operador radiotelefonista de 1.ª ..... Operador de terminal de lota de 2.ª .....	82 425\$00
10	Agente de fiscalização e autoprotecção de 1.ª Apontador/vendedor de 2.ª ..... Caixa de lota de 2.ª ..... Cortador ..... Canalizador de 1.ª ..... Carpinteiro de 1.ª ..... Cozinheiro principal ..... Electricista de 1.ª ..... Escriturário de lota de 1.ª ..... Fiscal de 1.ª ..... Oficial administrativo de 3.ª ..... Operador de manutenção de 1.ª ..... Operador de terminal de lota de 3.ª ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Telefonista de 1.ª ..... Trabalhador de porão ..... Tractorista .....	77 500\$00
9	Escriturário de lota de 2.ª ..... Operador de descarga, manipulação e mo- vimentação ..... Operador de manipulação e lota ..... Operador de máquinas auxiliares de escritó- rio de 1.ª .....	73 450\$00
8	Agente de fiscalização e autoprotecção de 2.ª Apontador/vendedor de 3.ª ..... Caixa de lota de 3.ª ..... Fiscal de 2.ª ..... Operador de manutenção de 2.ª .....	72 450\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal
7	Arrumador/guarda de lota ..... Aspirante administrativo ..... Escriturário de lota de 3.ª ..... Fiscal de 3.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de escritó- rio de 2.ª ..... Operador de tractor/guincho ..... Telefonista de 2.ª .....	70 150\$00
6	Canalizador de 2.ª ..... Carpinteiro de 2.ª ..... Contínuo ou porteiro de 1.ª ..... Electricista de 2.ª ..... Operador de manutenção de 3.ª ..... Operador de radiotelefonista de 2.ª ..... Operador de venda ..... Pedreiro de 2.ª ..... Pintor de 2.ª .....	68 900\$00
5	Canalizador de 3.ª ..... Carpinteiro de 3.ª ..... Cozinheiro ..... Empregado de armazém ..... Lubrificador/lavador ..... Pedreiro de 3.ª ..... Pintor de 3.ª .....	66 050\$00
4	Empregado de restauração ..... Operador de serviços gerais .....	64 450\$00
3	Contínuo ou porteiro de 2.ª ..... Trabalhador de limpeza .....	63 550\$00
2	Auxiliar de serviço de entreposto ..... Guarda de instalações ..... Operador de lota (ex-doca) .....	62 150\$00
1	Paquete .....	52 250\$00

Lisboa, 8 de Julho de 1992.

Pela DOCAPECA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

Frederico F. Pereira.  
José Alves de Oliveira.

### Declaração

Declara-se que na presente convenção a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Lisboa, 26 de Maio de 1992. — Pela Comissão Executiva, *Belmiro Alves*.

Entrado em 14 de Outubro de 1992.

Depositado em 21 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 456/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e eficácia**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Junho de 1992.

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores, cujo prazo será de 240 dias.

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão também ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Limites do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup> fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Descanso compensatório**

1 — *(Sem alteração.)*

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 — *(Sem alteração.)*

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

5 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas nos termos da alínea b) do mesmo número.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Registo de trabalho suplementar**

1 — A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas

as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

8 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A entidade patronal e o trabalhador podem, contudo, acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que o número total de períodos de férias não seja, em princípio, superior a três e desde que um deles tenha como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso, se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

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

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

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

1 — *(Sem alteração.)*

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

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

4 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de 4,19%, com arredondamento para a dezena seguinte, sobre o montante da remuneração do nível 13 e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — Será atribuído um subsídio de 45\$ por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores classificados no nível 9, quando executam operações que tenham lugar nos porões dos navios.

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário para alimentação no valor de 835\$.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem incluindo deslocações e estada, com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas mé-

dicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de 12 500 000\$, e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias úteis de férias, à sua livre escolha.

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Categorias extintas e criadas na presente convenção

1 — São extintas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

Fogueiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Pré-oficial electricista;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

2 — São criadas pela presente revisão as seguintes categorias profissionais:

Coordenador analista informático;  
Coordenador de instalações informáticas;  
Motorista principal;  
Oficial técnico-administrativo de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Operador radiotelefonista principal;  
Técnico de instalações informáticas de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Integração dos trabalhadores do ex-Serviço de Lotas e Vendagem na presente convenção

1 — a) *(Sem alteração.)*

b) Aos trabalhadores classificados na categoria de operador de manipulação e lota, oriundos da categoria de pesador de lota, será atribuído um subsídio mensal de 2055\$.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

Arredondamentos

1 — (Sem alteração.)

2 — (Eliminar.)

ANEXO I

Definição de funções e acessos

SECÇÃO A

Definição de funções

**Coordenador analista informático.** — É o trabalhador que, executando as funções inerentes ao analista informático, coordena e controla os projectos sob sua responsabilidade, assim como o trabalho dos programadores analistas.

**Coordenador de instalações informáticas.** — É o trabalhador que, executando as funções inerentes aos técnicos de instalações informáticas, coordena e controla o respectivo trabalho. Proceda à análise e à especificação junto do utilizador final do trabalho de instalação em si.

**Oficial técnico administrativo.** — É o trabalhador que, executando as funções relativas à categoria de oficial administrativo, executa também funções de carácter técnico, enquadradas em directivas específicas determinadas superiormente.

**Técnico de instalações informáticas.** — É o trabalhador que opera equipamentos de tratamento automático de informação, nomeadamente computador central, seus periféricos e computadores de menor capacidade. Executa a instalação física dos mesmos, através da ligação de cabos lógicos e respectivas conexões. Pode efectuar trocas e instalações de elementos internos dos equipamentos, como placas lógicas e de memória. É responsável pela configuração e instalação de novas versões de sistemas operativos. Dá formação técnica aos utilizadores finais.

**Fogueiro.** — (Eliminada.)

**Pré-oficial electricista.** — (Eliminada.)

**Serralheiro civil.** — (Eliminada.)

SECÇÃO B

Ingressos e acessos

A) Princípios gerais

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

B) Condições especiais

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — Trabalhadores técnicos e técnicos administrativos:

a) (Sem alteração.)

b) (Sem alteração.)

c) (Sem alteração.)

d) Às categorias de técnico superior, de técnico e de oficial técnico administrativo não é aplicável o disposto no n.º 1 da alínea A) da presente secção.

4 — (Sem alteração.)

5 — Trabalhadores de informática:

a) Para as categorias de informáticos só poderão ser admitidos candidatos que possuam o 11.º ano de escolaridade, completo ou equivalente, e sejam portadores de curso de habilitação profissional adequado ao desempenho das respectivas funções, ministrado por entidade idónea;

b) À categoria de técnico de instalações informáticas não é aplicável o disposto no n.º 1 da alínea A) da presente secção.

ANEXO II

Tabela salarial de categorias e cargos

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal
20	Director ..... Técnico superior I .....	190 200\$00
19	Chefe de departamento ..... Técnico superior II .....	165 550\$00
18	Chefe de divisão ..... Coordenador analista informático ..... Inspector hígio-sanitário ..... Técnico superior III .....	147 550\$00
17	Analista informático ..... Chefe de serviços ..... Técnico I .....	130 550\$00
16	Chefe de central de frio ..... Chefe de repartição ..... Coordenador de instalações informáticas ..... Programador analista ..... Técnico II .....	109 700\$00
15	Chefe de secção ..... Encarregado geral de entreposto frigorífico ..... Oficial técnico administrativo de 1.ª ..... Técnico de instalações informáticas de 1.ª	100 825\$00
14	Chefe de restauração ..... Oficial técnico administrativo de 2.ª ..... Programador de 1.ª ..... Técnico III ..... Técnico de instalações informáticas de 2.ª	99 400\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal
13	Encarregado de exploração ..... Encarregado de fiscalização e autoprotecção Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico ..... Encarregado oficial ..... Encarregado de posto de vendagem ..... Encarregado de segurança ..... Maquinista-chefe de instalações frigoríficas Oficial administrativo principal ..... Oficial técnico administrativo de 3.ª ..... Operador de sistemas ..... Programador de 2.ª ..... Técnico IV .....	93 000\$00
12	Apontador/vendedor principal ..... Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico ..... Motorista principal ..... Oficial administrativo de 1.ª ..... Operador de computador de 1.ª ..... Operador de terminal de lota de 1.ª ..... Operador radiotelefonista principal ..... Operário principal .....	87 250\$00
11	Apontador/vendedor de 1.ª ..... Caixa de lota de 1.ª ..... Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção ..... Maquinista de instalações frigoríficas ..... Motorista ..... Oficial administrativo de 2.ª ..... Operador de computador de 2.ª ..... Operador de movimentação de entreposto frigorífico ..... Operador radiotelefonista de 1.ª ..... Operador de terminal de lota de 2.ª .....	82 425\$00
10	Agente de fiscalização e autoprotecção de 1.ª Apontador/vendedor de 2.ª ..... Caixa de lota de 2.ª ..... Cortador ..... Canalizador de 1.ª ..... Carpinteiro de 1.ª ..... Cozinheiro principal ..... Electricista de 1.ª ..... Escriturário de lota de 1.ª ..... Fiscal de 1.ª ..... Oficial administrativo de 3.ª ..... Operador de manutenção de 1.ª ..... Operador de terminal de lota de 3.ª ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Telefonista de 1.ª ..... Trabalhador de porão ..... Tractorista .....	77 500\$00
9	Escriturário de lota de 2.ª ..... Operador de descarga, manipulação e mo- vimentação ..... Operador de manipulação e lota ..... Operador de máquinas auxiliares de escritó- rio de 1.ª .....	73 450\$00
8	Agente de fiscalização e auto-protecção de 2.ª Apontador/vendedor de 3.ª ..... Caixa de lota de 3.ª ..... Fiscal de 2.ª ..... Operador de manutenção de 2.ª .....	72 450\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mínima mensal
7	Arrumador/guarda de lota ..... Aspirante administrativo ..... Escriturário de lota de 3.ª ..... Fiscal de 3.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de escritó- rio de 2.ª ..... Operador de tractor/guincho ..... Telefonista de 2.ª .....	70 150\$00
6	Canalizador de 2.ª ..... Carpinteiro de 2.ª ..... Contínuo ou porteiro de 1.ª ..... Electricista de 2.ª ..... Operador de manutenção de 3.ª ..... Operador de radiotelefonista de 2.ª ..... Operador de venda ..... Pedreiro de 2.ª ..... Pintor de 2.ª .....	68 900\$00
5	Canalizador de 3.ª ..... Carpinteiro de 3.ª ..... Cozinheiro ..... Empregado de armazém ..... Lubrificador/lavador ..... Pedreiro de 3.ª ..... Pintor de 3.ª .....	66 050\$00
4	Empregado de restauração ..... Operador de serviços gerais .....	64 450\$00
3	Contínuo ou porteiro de 2.ª ..... Trabalhador de limpeza .....	63 550\$00
2	Auxiliar de serviço de entreposto ..... Guarda de instalações ..... Operador de lota (ex-doca) .....	62 150\$00
1	Paquete .....	52 250\$00

Lisboa, 8 de Julho de 1992.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Outubro de 1992.

Depositado em 21 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 455/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FCT — Feder. Nacional dos Sínd. das Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras**

1 — E acordada a cláusula 124.ª-A, com a seguinte redacção:

**Cláusula 124.ª-A**

**Subsídio de infantário**

1 — Os filhos e adoptados a cargo dos trabalhadores da RDP com menos de 6 anos de idade têm direito a um subsídio mensal de infantário, cujo valor é o fixado no anexo III.

2 — O subsídio é pago desde o mês de nascimento do beneficiário até ao mês em que perfizer 6 anos de idade.

2 — Tabela salarial:

2.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.ª do AE passa a ser a constante dos anexos I, I-A e I-B do presente acordo de revisão.

2.2 — A nova grelha salarial vigora de 1 de Janeiro de 1991 e 31 de Dezembro de 1991.

2.3 — Conforme consta dos anexos referidos, é criado um novo nível salarial, o nível 4-A, entre os níveis 4 e 5.

2.4 — São reenquadradas no nível 4-A as seguintes categorias: arquivista musical, assistente de programas literários, assistente de programas musicais, assistente de realização, assistente de relações públicas, coordenador de informática, coordenador de programas, desenhador, documentalista, escritor/funcionário administrativo, mecânico de antena, mecânico de central diesel, montador de telecomunicações, operador de áudio, operador de escuta e medidas, radiotécnico, secretária, secretário de produção, secretário de redacção, sonorizador, tesoureiro e musicógrafo.

2.5 — Os trabalhadores com as categorias indicadas no número anterior são reenquadrados no nível 4-A do seguinte modo:

- Os trabalhadores que estão no escalão 0 do nível 4 passam para o escalão 0 do nível 4-A;
- Os trabalhadores que estão no escalão 1 do nível 4 passam para o escalão 0 do nível 4-A;
- Os trabalhadores que estão no escalão 2 do nível 4 passam para o escalão 1 do nível 4-A;
- Os trabalhadores que estão no escalão 3 do nível 4 passam para o escalão 2 do nível 4-A;
- Os trabalhadores que estão no escalão 4 do nível 4 passam para o escalão 3 do nível 4-A.

2.6 — O reenquadramento dos trabalhadores do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A tem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

O reenquadramento dos restantes trabalhadores no nível 4-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

2.7 — Os trabalhadores que, por efeito do reenquadramento, passam do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A iniciam a contagem de tempo de antiguidade no escalão, para efeitos de promoção ao escalão seguinte, nos termos da cláusula 20.ª do AE, na data do reenquadramento (1 de Outubro de 1991).

2.8 — Os restantes trabalhadores reenquadrados no nível 4-A contam, para efeitos de promoção ao escalão seguinte, nos termos da cláusula 20.ª do AE, o tempo de permanência no escalão em que estavam colocados à data do reenquadramento.

3 — Diuturnidades:

3.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do AE passa a ser de 3020\$.

3.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

4 — Subsídio de refeição:

4.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do AE passa a ser de 650\$.

4.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1991.

5 — Subsídio de risco:

5.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do AE passa a ser de 1960\$ por mês.

5.2 — O subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1991.

6 — Subsídio de trabalho a grande altura:

6.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do AE passa a ser de 680\$.

7 — Ajudas de custo:

7.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas, e vice-versa, e de uma para outra destas Regiões:

- a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 — 7100\$;
- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 — 5920\$;
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados — 5350\$;

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores remunerados nas alíneas a), b) e c) são, respectivamente, de 21 430\$, 18 920\$ e 16 180\$.

7.2 — Estes valores serão praticados a partir de 1 de Março de 1991.

8 — Subsídio de estudo:

8.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Ensino básico:

- 1.ª fase (1.º e 2.º anos) — 3720\$;
- 2.ª fase (1.º e 2.º anos) — 4670\$;

Ensino preparatório:

5.º e 6.º anos — 6040\$;

Ensino secundário:

7.º ao 9.º anos ou equivalente — 7230\$;

10.º ao 12.º anos ou equivalente — 8370\$;

Ensino superior:

Por disciplina — 2070\$.

8.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1991-1992.

9 — Subsídio de infantário:

9.1 — O valor do subsídio de infantário fica fixado no anexo III do AE, no valor de 2000\$ por mês.

9.2 — O subsídio de infantário entra em vigor a partir de 1 de Outubro de 1991.

10 — Seguro de viagem:

10.1 — O valor do seguro de viagem fixado no anexo III do AE passa a ser de 13 650 000\$ a partir desta data.

11 — A integração das categorias do nível 4-A no anexo II do AE «Distribuição dos grupos profissionais e respectivos níveis» é feita em termos idênticos aos do nível 4.

## ANEXO I

### Grelha salarial

(Em escudos)

Níveis	Escala 0	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7
1.....	53 250	55 950	63 600	66 700	69 750	72 850	79 900	84 150
2.....	63 600	66 700	69 750	72 850	79 250	84 450	92 450	100 550
3.....	69 750	72 850	79 250	84 450	92 450	100 550	105 450	110 250
4.....	79 250	84 450	92 250	99 300	108 750	114 100	119 600	125 050
4-A.....	85 600	93 350	100 450	109 900	115 500	121 300	127 450	135 100
5.....	100 450	109 900	120 400	126 300	132 700	139 200	146 150	156 650
6.....	109 900	122 650	129 950	137 050	144 450	152 300	160 650	171 700
7.....	125 050	132 000	142 400	151 600	161 400	171 800	182 850	197 550
8.....	142 400	152 400	162 450	172 950	184 100	196 100	208 850	224 900
9.....	162 450	172 250	181 850	194 600	208 150	222 750	238 250	256 600
10.....	181 850	196 100	210 650	224 900	240 300	255 700	271 100	287 300
11.....	210 650	227 900	245 100	259 700	275 300	291 750	309 150	332 650

Locutor estagiário do 1.º ano — 79 250\$.

Locutor estagiário do 2.º ano — 84 450\$.

Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano — 79 250\$.

Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano — 84 450\$.

Analista-programador de informática estagiário do 1.º e 2.º anos — 99 300\$.

Analista-programador de informática estagiário do 3.º e 4.º anos — 108 750\$.

Paquete — 41 950\$.

Músico praticante — 53 250\$.

## ANEXO I-A

### Categorias e níveis

Nível 1:

Auxiliar de cozinha/empregado de refeitório.  
Cantoneiro.  
Carregador.  
Contínuo/porteiro.  
Coralista.  
Lavador.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador rural.  
Vigilante de infantário.

Nível 2:

Auxiliar gráfico.  
Caixa.  
Cobrador.  
Contínuo-chefe/porteiro-chefe.  
Cozinheira(o).  
Empregado de balcão/caixeiro.  
Encarregado de limpeza.  
Jardineiro.

Nível 3:

Arquivista musical auxiliar.  
Artífice.  
Electricista.  
Fiel de armazém.  
Mecânico de radiodifusão.  
Motorista.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de telex.  
Telefonista.  
Zelador.

Nível 4:

Artífice principal.  
Auxiliar de educadora de infância.  
Cozinheiro(a)-chefe.  
Delegado comercial.  
Ecnomo.  
Electricista principal.  
Encarregado de refeitório e bares.  
Gráfico.  
Motorista-coordenador de tráfego.  
Operador de registo de dados.  
Receptionista.  
Telefonista principal.

Nível 4-A:

Arquivista musical.  
Assistente de programas literários.  
Assistente de programas musicais.  
Assistente de realização.  
Assistente de relações públicas.  
Coordenador de informática.  
Coordenador de programas.  
Desenhador.  
Documentalista.  
Escriturário/oficial administrativo.  
Mecânico de antena,  
Mecânico de central diesel.  
Montador de telecomunicações.  
Musicógrafo.  
Operador de áudio.  
Operador de escuta e medidas.  
Radiotécnico.  
Secretário(a).  
Secretário de produção.  
Secretário de redacção.  
Sonorizador.  
Tesoureiro.

*Nota.* — O reenquadramento dos trabalhadores do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A tem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

Nível 5:

Analista de funções.  
Assistente de relações públicas principal.  
Auditor.  
Chefe de serviço.  
Documentalista principal.  
Educador(a) de infância.  
Enfermeiro(a).  
Locutor.  
Operador de áudio principal.  
Operador de escuta e medidas principal.  
Operador de consola.  
Radiotécnico-chefe.  
Secretário(a) principal.  
Sonorizador principal.  
Técnico de áudio.  
Técnico de construção civil.  
Técnico de electrónica.  
Tradutor-locutor.

Nível 6:

Animador de emissão.  
Assistente radiotécnico chefe.  
Chefe de secção.  
Engenheiro técnico.  
Maestro assistente de captação.  
Realizador I.  
Secretário técnico de orquestra.  
Técnico.  
Tesoureiro-chefe.  
*Tutti* orquestra ligeira.  
*Tutti* orquestra sinfónica.

Nível 7:

Analista-programador de informática.  
Assistente radiotécnico principal.  
Chefe de coordenação de informática.  
Engenheiro.

Especialista.  
Maestro-director de orquestra ligeira.  
Maestro-subdirector de orquestra.  
Solista de orquestra ligeira.  
Solista de orquestra sinfónica.  
Supervisor de áudio.  
Supervisor de emissão.  
Técnico de construção civil principal.  
Técnico de electrónica principal.

Nível 8:

Chefe de exploração de informática.  
Chefe de serviços.  
Concertino.  
Consultor jurídico.  
Engenheiro técnico principal.  
Maestro-director de orquestra sinfónica.  
Realizador II.  
Técnico principal.

Nível 9:

Analista-chefe de informática.  
Chefe de departamento.  
Engenheiro principal.  
Especialista principal.  
Realizador III.

Nível 10:

Assessor.  
Director-adjunto.  
Director de centro regional.  
Engenheiro assessor.

Nível 11:

Assessor principal.  
Director.  
Engenheiro assessor principal.  
Secretário-geral.

Estagiários e praticantes:

Locutor estagiário do 1.º ano.  
Locutor estagiário do 2.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano.  
Analista-programador de informática estagiário do 1.º e 2.º anos.  
Analista-programador de informática estagiário do 3.º e 4.º anos.  
Paquete.  
Músico praticante.

ANEXO I-B

Equiparação de categorias para efeitos de enquadramento

Produtor — realizador.  
Assistente de produção — assistente de realização.

Descrição de funções

*Telefonista principal:*

Definição sucinta — executa as mesmas tarefas que a telefonista; coordena as actividades de um grupo de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de certas tarefas, no âmbito das suas funções.

Exigências mínimas — 9.º ano ou equivalente; experiência e formação profissional adequadas.

Lisboa, 7 de Março de 1991.

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Federação FCT — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações, em sua representação e na de:

STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

*(Assinaturas ilegíveis.)*

SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Músicos:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Março de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Entrado em 3 de Junho de 1991.

Depositado provisoriamente em 11 de Junho de 1991.

Depositado em 21 de Outubro de 1992, a fl. 174 do livro n.º 6, com o n.º 460/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

1 — São revistas as cláusulas abaixo indicadas, que passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Promoções**

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

5 — A informação de serviço «insatisfatória» deverá ser fundamentada e comunicada ao trabalhador.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores a tempo inteiro terão direito a uma diuturnidade, cujo valor consta do anexo III, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de sete diuturnidades.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Sem prejuízo das excepções previstas na lei, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite diário de duas horas e ao limite anual de duzentas horas por trabalhador, e nos períodos de descanso semanal obrigatório e complementar e dias feriadados o trabalhador não poderá prestar um número de horas superior ao seu período normal de trabalho.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Transportes**

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

5 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor na RDP, conduzam, em serviço, veículos da empresa, para fora da área do concelho onde se situa o seu local de trabalho, em regime de acumulação com as

suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor, por quilómetro, fixado no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — (Antigo n.º 4.)

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

8 — (Antigo n.º 6.)

9 — (Antigo n.º 7.)

10 — (Antigo n.º 8.)

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — .....

2 — .....

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

4 — Salvo se houver prejuízo para os serviços, devem gozar férias no mesmo período ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, sendo ambos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Alteração ao plano de férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

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

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Seguros

A empresa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço:

- a) De acidentes pessoais, durante o período da deslocação, ao pessoal que se desloque em serviço ao estrangeiro, entre as Regiões Autónomas e o continente, entre este e as Regiões Autónomas ou entre as várias ilhas destas, no valor constante do anexo III;
- b) De acidentes pessoais, durante o período da deslocação, ao pessoal que se desloque em serviço no continente, para fora do concelho onde se situa o respectivo local de trabalho, no montante constante do anexo III;
- c) Contra acidentes de trabalho, pelo total da respectiva remuneração mensal, incluindo os subsídios de férias, de Natal e de refeição.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O subsídio é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 por mês, a pagar com o vencimento do mês anterior àquele a que se destina durante os 12 meses de cada ano.

6 — .....

7 — .....

2 — São eliminados do texto do AE as cláusulas 92.<sup>a</sup> («Formas de cessação do contrato de trabalho») e 93.<sup>a</sup> («Nulidade do despedimento»).

3 — Tabela salarial:

3.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.<sup>a</sup> do AE passa a ser a constante dos anexos I, I-A e I-B do presente acordo de revisão.

3.2 — A nova tabela salarial vigora de 1 de Janeiro de 1992 a 31 de Dezembro de 1992.

4 — Diuturnidades:

4.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do AE passa a ser de 3350\$.

4.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro de 1992 a 31 de Dezembro de 1992.

5 — Subsídio de refeição:

5.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do AE passa a ser de 675\$.

5.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

6 — Subsídio de risco:

6.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do AE passa a ser de 2180\$ por mês.

6.2 — O subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1992.

7 — Subsídio de trabalho a grande altura:

7.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do AE passa a ser de 760\$.

8 — Ajudas de custo:

8.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas e vice-versa e de uma para outra destas Regiões:

- a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 ..... 7 870\$00
- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 ..... 6 560\$00
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados ..... 5 930\$00

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores remunerados nas alíneas a), b) e c) são respectivamente, de 23 740\$, 20 960\$ e 17 920\$.

8.2 — Estes valores serão praticados a partir de 1 de Março de 1992.

9 — Subsídio de estudo:

9.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Ensino básico:

- 1.<sup>a</sup> fase (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos) ..... 4 120\$00
- 2.<sup>a</sup> fase (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos) ..... 5 180\$00

Ensino preparatório:

- 5.<sup>o</sup> e 6.<sup>o</sup> anos ..... 6 690\$00

Ensino secundário:

- 7.<sup>o</sup> ao 9.<sup>o</sup> anos ou equivalente ..... 8 010\$00
- 10.<sup>o</sup> ao 12.<sup>o</sup> anos ou equivalentes .. 9 270\$00

Ensino superior:

- Por disciplina ..... 2 300\$00

9.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1992-1993.

10 — Subsídio de infantário:

10.1 — O valor do subsídio de infantário fixado no anexo III passa a ser de 2220\$ por mês.

10.2 — O valor do subsídio de infantário agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1992.

11 — Seguro em viagens:

11.1 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea a) da cláusula 122.<sup>a</sup> fica fixado no anexo III do AE em 15 150 000\$ a partir desta data.

11.2 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea b) da cláusula 122.<sup>a</sup> fica fixado no anexo III do AE em 5 000 000\$ a partir desta data.

ANEXO I

Grelha salarial

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1 .....	58 980	61 970	70 440	73 880	77 250	80 690	88 490	93 200
2 .....	70 440	73 880	77 250	80 690	87 770	93 530	102 390	111 360
3 .....	77 250	80 690	87 770	93 530	102 390	111 360	116 790	122 110
4 .....	87 770	93 530	102 170	109 980	120 450	126 370	132 460	138 500
4-A .....	94 810	103 390	111 250	121 720	127 920	134 340	141 160	149 630
5 .....	111 250	121 720	133 350	139 880	146 970	154 170	161 870	173 490
6 .....	121 720	135 840	143 920	151 790	159 980	168 680	177 920	190 160
7 .....	138 500	146 190	157 710	167 900	178 760	190 270	202 510	218 790
8 .....	157 710	168 790	179 920	191 550	203 900	217 190	231 310	249 080
9 .....	179 920	190 770	201 400	215 520	230 530	246 700	263 870	284 190
10 .....	201 400	217 190	233 300	249 080	266 140	283 190	300 250	318 190
11 .....	233 300	252 400	271 450	287 620	304 900	323 120	342 390	368 410

Locutor estagiário do 1.<sup>o</sup> ano — 87 770\$.

Locutor estagiário do 2.<sup>o</sup> ano — 93 530\$.

Tradutor-locutor estagiário do 1.<sup>o</sup> ano — 87 770\$.

Tradutor-locutor estagiário do 2.<sup>o</sup> ano — 93 530\$.

Analista-programador informática estagiário dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos — 109 980\$.

Analista-programador informática estagiário dos 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos — 120 450\$.

Paquete — 46 460\$.

Músico praticante — 58 980\$.

## ANEXO I-A

### Categorias e níveis

#### Nível 1:

Auxiliar de cozinha/empregado de refeitório.  
Cantoneiro.  
Carregador.  
Contínuo/porteiro.  
Coralista.  
Lavador.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador rural.  
Vigilante de infantário.

#### Nível 2:

Auxiliar gráfico.  
Caixa.  
Cobrador.  
Contínuo-chefe/porteiro-chefe.  
Cozinheira(o).  
Empregado de balcão/caixeiro.  
Encarregado de limpeza.  
Jardineiro.

#### Nível 3:

Arquivista musical auxiliar.  
Artífice.  
Electricista.  
Fiel de armazém.  
Mecânico de radiodifusão.  
Motorista.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de telex.  
Telefonista.  
Zelador.

#### Nível 4:

Artífice principal.  
Auxiliar de educador(a) de infância.  
Cozinheiro(a)-chefe.  
Delegado comercial.  
Ecónomo.  
Electricista principal.  
Encarregado de refeitório e bares.  
Gráfico.  
Motorista-coordenador de tráfego.  
Operador de registo de dados.  
Recepcionista.  
Telefonista principal.

#### Nível 4-A:

Arquivista musical.  
Assistente de programas literários.  
Assistente de programas musicais.  
Assistente de realização.  
Assistente de relações públicas.  
Coordenador de informática.  
Coordenador de programas.  
Desenhador.  
Documentalista.  
Escriturário/oficial administrativo.  
Mecânico de antena.  
Mecânico de central diesel.  
Montador de telecomunicações.

Musicógrafo.  
Operador de áudio.  
Operador de escuta e medidas.  
Radiotécnico.  
Secretário(a).  
Secretário de produção.  
Secretário de redacção.  
Sonorizador.  
Tesoureiro.

#### Nível 5:

Analista de funções.  
Assistente de relações públicas principal.  
Auditor.  
Chefe de serviço.  
Documentalista principal.  
Educador(a) de infância.  
Enfermeiro(a).  
Lucutor.  
Operador de áudio principal.  
Operador de escuta e medidas principal.  
Operador de consola.  
Radiotécnico-chefe.  
Secretário(a) principal.  
Sonorizador principal.  
Técnico de áudio.  
Técnico de construção civil.  
Técnico de electrónica.  
Tradutor-locutor.

#### Nível 6:

Animador de emissão.  
Assistente radiotécnico-chefe.  
Chefe de secção.  
Engenheiro técnico.  
Maestro-assistente de captação.  
Realizador I.  
Secretário técnico de orquestra.  
Técnico.  
Tesoureiro-chefe.  
Tutti orquestra ligeira.  
Tutti orquestra sinfónica.

#### Nível 7:

Analista-programador de informática.  
Assistente radiotécnico principal.  
Chefe de coordenação de informática.  
Engenheiro.  
Especialista.  
Maestro-director de orquestra ligeira.  
Maestro-subdirector de orquestra.  
Solista de orquestra ligeira.  
Solista de orquestra sinfónica.  
Supervisor de áudio.  
Supervisor de emissão.  
Técnico de construção civil principal.  
Técnico de electrónica principal.

#### Nível 8:

Chefe de exploração de informática.  
Chefe de serviços.  
Concertino.  
Consultor jurídico.  
Engenheiro técnico principal.  
Maestro-director de orquestra sinfónica.  
Realizador II.  
Técnico principal.

Nível 9:

Analista-chefe de informática.  
Chefe de departamento.  
Engenheiro principal.  
Especialista principal.  
Realizador III.

Nível 10:

Assessor.  
Director-adjunto.  
Director de centro regional.  
Engenheiro assessor.

Nível 11:

Assessor principal.  
Director.  
Engenheiro assessor principal.  
Secretário-geral.

Estagiários e praticantes:

Locutor estagiário do 1.º ano.  
Locutor estagiário do 2.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano.

Analista-programador de informática estagiário dos  
1.º e 2.º anos.  
Analista-programador de informática estagiário dos  
3.º e 4.º anos.  
Paquete.  
Músico praticante.

ANEXO I-B

Equiparação de categorias para efeitos de enquadramento

Produtor — realizador.  
Assistente de produção — assistente de realização.

Lisboa, 7 de Abril de 1992.

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Junho de 1992.

Depositado provisoriamente em 26 de Junho de 1992.

Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 172 do  
livro n.º 6, com o n.º 448/92, nos termos do ar-  
tigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redac-  
ção actual.

**AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind.  
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

1 — É acordada a cláusula 124.ª-A, com a seguinte redacção:

Cláusula 124.ª-A

Subsídio de infantário

1 — Os filhos e adoptados a cargo dos traba-  
lhadores da RDP com menos de 6 anos de idade  
têm direito a um subsídio mensal de infantário,  
cujo valor é o fixado no anexo III.

2 — O subsídio é pago desde o mês de nasci-  
mento do beneficiário até ao mês em que perfizer  
6 anos de idade.

2 — Tabela salarial:

2.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.ª do  
AE passa a ser a constante dos anexos I, I-A e I-B do  
presente acordo de revisão.

2.2 — A nova grelha salarial vigora de 1 de Janeiro  
a 31 de Dezembro de 1991.

2.3 — Conforme consta dos anexos referidos, é  
criado um novo nível salarial, o nível 4-A, entre os ní-  
veis 4 e 5.

2.4 — São reenquadradas no nível 4-A as seguintes  
categorias: arquivista musical, assistente de programas  
literários, assistente de programas musicais, assistente  
de realização, assistente de relações públicas, coordena-  
dor de informática, coordenador de programas, desen-  
hador, documentalista, escriturário/oficial adminis-  
trativo, mecânico de antena, mecânico de central diesel,  
montador de telecomunicações, operador de áudio, ope-

rador de escuta e medidas, radiotécnico, secretária, se-  
cretário de produção, secretário de redacção, sonori-  
zador, tesoureiro e musicógrafo.

2.5 — Os trabalhadores com as categorias indicadas  
no número anterior são reenquadrados no nível 4-A do  
seguinte modo:

Os trabalhadores que estão no escalão 0 do nível 4  
passam para o escalão 0 do nível 4-A;  
Os trabalhadores que estão no escalão 1 do nível 4  
passam para o escalão 0 do nível 4-A;  
Os trabalhadores que estão no escalão 2 do nível 4  
passam para ao escalão 1 do nível 4-A;  
Os trabalhadores que estão no escalão 3 do nível 4  
passam para o escalão 2 do nível 4-A;  
Os trabalhadores que estão no escalão 4 do nível 4  
passam para o escalão 3 do nível 4-A.

2.6 — O reenquadramento dos trabalhadores do es-  
calão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A tem  
efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

O reenquadramento dos restantes trabalhadores no ní-  
vel 4-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

2.7 — Os trabalhadores que, por efeito do reenqua-  
dramento, passam do escalão 0 do nível 4 para o es-  
calão 0 do nível 4-A iniciam a contagem de tempo de  
antiguidade no escalão, para efeitos de promoção ao  
escalão seguinte, nos termos da cláusula 20.ª do AE,  
na data do reenquadramento (1 de Outubro de 1991).

2.8 — Os restantes trabalhadores reenquadrados no  
nível 4-A contam, para efeitos de promoção ao esca-  
lão seguinte, nos termos da cláusula 20.ª do AE, o  
tempo de permanência no escalão em que estavam co-  
locados à data do reenquadramento.

3 — Diuturnidades:  
3.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do AE passa a ser de 3020\$.

3.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

4 — Subsídio de refeição:

4.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do AE passa a ser de 650\$.

4.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1991.

5 — Subsídio de risco:

5.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do AE passa a ser de 1960\$ por mês.

5.2 — O subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1991.

6 — Subsídio de trabalho a grande altura:

6.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do AE passa a ser de 680\$.

7 — Ajudas de custo:

7.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas, e vice-versa, e de uma para outra destas Regiões:

a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 — 7100\$;

b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 — 5920\$;

c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados — 5350\$;

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores remunerados nas alíneas a), b) e c) são, respectivamente, de 21 430\$, 18 920\$ e 16 180\$.

7.2 — Estes valores serão praticados a partir de 1 de Março de 1991.

8 — Subsídio de estudo:

8.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Ensino básico:

1.ª fase (1.º e 2.º anos) — 3720\$;

2.ª fase (1.º e 2.º anos) — 4670\$;

Ensino preparatório:

5.º e 6.º anos — 6040\$;

Ensino secundário:

7.º ao 9.º anos ou equivalente — 7230\$;

10.º ao 12.º anos ou equivalente — 8370\$;

Ensino superior:

Por disciplina — 2070\$.

8.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1991-1992.

9 — Subsídio de infantário:

9.1 — O valor do subsídio de infantário fica fixado no anexo III do AE, no valor de 2000\$ por mês.

9.2 — O subsídio de infantário entra em vigor a partir de 1 de Outubro de 1991.

10 — Seguro de viagem:

10.1 — O valor do seguro de viagem fixado no anexo III do AE passa a ser de 13 650 000\$ a partir desta data.

11 — A integração das categorias do nível 4-A no anexo II do AE «Distribuição dos grupos profissionais e respectivos níveis» é feita em termos idênticos aos do nível 4.

## ANEXO I

### Grelha salarial

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1 .....	53 250	55 950	63 600	66 700	69 750	72 850	79 900	84 150
2 .....	63 600	66 700	69 750	72 850	79 250	84 450	92 450	100 550
3 .....	69 750	72 850	79 250	84 450	92 450	100 550	105 450	110 250
4 .....	79 250	84 450	92 250	99 300	108 750	114 100	119 600	125 050
4-A .....	85 600	93 350	100 450	109 900	115 500	121 300	127 450	135 100
5 .....	100 450	109 900	120 400	126 300	132 700	139 200	146 150	156 650
6 .....	109 900	122 650	129 950	137 050	144 450	152 300	160 650	171 700
7 .....	125 050	132 000	142 400	151 600	161 400	171 800	182 850	197 550
8 .....	142 400	152 400	162 450	172 950	184 100	196 100	208 850	224 900
9 .....	162 450	172 250	181 850	194 600	208 150	222 750	238 250	256 600
10 .....	181 850	196 100	210 650	224 900	240 300	255 700	271 100	287 300
11 .....	210 650	227 900	245 100	259 700	275 300	291 750	309 150	332 650

Locutor estagiário do 1.º ano — 79 250\$.

Locutor estagiário do 2.º ano — 84 450\$.

Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano — 79 250\$.

Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano — 84 450\$.

Analista-programador de informática estagiário do 1.º e 2.º anos — 99 300\$.

Analista-programador de informática estagiário do 3.º e 4.º anos — 108 750\$.

Paquete — 41 950\$.

Músico praticante — 53 250\$.

ANEXO I-A

Categorias e níveis

Nível 1:

Auxiliar de cozinha/empregado de refeitório.  
Cantoneiro.  
Carregador.  
Contínuo/porteiro.  
Coralista.  
Lavador.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador rural.  
Vigilante de infantário.

Nível 2:

Auxiliar gráfico.  
Caixa.  
Cobrador.  
Contínuo-chefe/porteiro-chefe.  
Cozinheira(o).  
Empregado de balcão/caixeiro.  
Encarregado de limpeza.  
Jardineiro.

Nível 3:

Arquivista musical auxiliar.  
Artífice.  
Electricista.  
Fiel de armazém.  
Mecânico de radiodifusão.  
Motorista.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de telex.  
Telefonista.  
Zelador.

Nível 4:

Artífice principal.  
Auxiliar de educador(a) de infância.  
Cozinheiro(a)-chefe.  
Delegado comercial.  
Económico.  
Electricista principal.  
Encarregado de refeitório e bares.  
Gráfico.  
Motorista-coordenador de tráfego.  
Operador de registo de dados.  
Recepcionista.  
Telefonista principal.

Nível 4-A:

Arquivista musical.  
Assistente de programas literários.  
Assistente de programas musicais.  
Assistente de realização.  
Assistente de relações públicas.  
Coordenador de informática.  
Coordenador de programas.  
Desenhador.  
Documentalista.  
Escriturário/oficial administrativo.  
Mecânico de antena.  
Mecânico de central diesel.  
Montador de telecomunicações.

Musicógrafo.  
Operador de áudio.  
Operador de escuta e medidas.  
Radiotécnico.  
Secretário(a).  
Secretário de produção.  
Secretário de redacção.  
Sonorizador.  
Tesoureiro.

*Nota.* — O reenquadramento dos trabalhadores do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A tem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

Nível 5:

Analista de funções.  
Assistente de relações públicas principal.  
Auditor.  
Chefe de serviço.  
Documentalista principal.  
Educador(a) de infância.  
Enfermeiro(a).  
Locutor.  
Operador de áudio principal.  
Operador de escuta e medidas principal.  
Operador de consola.  
Radiotécnico-chefe.  
Secretário(a) principal.  
Sonorizador principal.  
Técnico de áudio.  
Técnico de construção civil.  
Técnico de electrónica.  
Tradutor-locutor.

Nível 6:

Animador de emissão.  
Assistente radiotécnico-chefe.  
Chefe de secção.  
Engenheiro técnico.  
Maestro assistente de captação.  
Realizador I.  
Secretário técnico de orquestra.  
Técnico.  
Tesoureiro-chefe.  
*Tutti* orquestra ligeira.  
*Tutti* orquestra sinfónica.

Nível 7:

Analista-programador de informática.  
Assistente radiotécnico principal.  
Chefe de coordenação de informática.  
Engenheiro.  
Especialista.  
Maestro-director de orquestra ligeira.  
Maestro-subdirector de orquestra.  
Solista de orquestra ligeira.  
Solista de orquestra sinfónica.  
Supervisor de áudio.  
Supervisor de emissão.  
Técnico de construção civil principal.  
Técnico de electrónica principal.

Nível 8:

Chefe de exploração de informática.  
Chefe de serviços.  
Concertino.

Consultor jurídico.  
Engenheiro técnico principal.  
Maestro-director de orquestra sinfónica.  
Realizador II.  
Técnico principal.

Nível 9:

Analista-chefe de informática.  
Chefe de departamento.  
Engenheiro principal.  
Especialista principal.  
Realizador III.

Nível 10:

Assessor.  
Director-adjunto.  
Director de centro regional.  
Engenheiro assessor.

Nível 11:

Assessor principal.  
Director.  
Engenheiro assessor principal.  
Secretário-geral.

Estagiários e praticantes:

Locutor estagiário do 1.º ano.  
Locutor estagiário do 2.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano.  
Analista-programador de informática estagiário do 1.º e 2.º anos.  
Analista-programador de informática estagiário do 3.º e 4.º anos.  
Paquete.  
Músico praticante.

**ANEXO I-B**

**Equiparação de categorias para efeitos de enquadramento**

Produtor — realizador.  
Assistente de produção — assistente de realização.

**Descrição de funções**

**Telefonista principal:**

Definição sucinta — executa as mesmas tarefas que a telefonista; coordena as actividades de um grupo de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de certas tarefas, no âmbito das suas funções.  
Exigências mínimas — 9.º ano ou equivalente; experiência e formação profissional adequadas.

Lisboa, 7 de Março de 1991.

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos de Empresa:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 3 de Junho de 1991.  
Depositado provisoriamente em 11 de Junho de 1991.  
Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 446/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FETÉSE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

1 — São revistas as cláusulas abaixo indicadas, que passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Promoções**

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

5 — A informação de serviço «insatisfatória» deverá ser fundamentada e comunicada ao trabalhador.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores a tempo inteiro terão direito a uma diuturnidade, cujo valor consta do anexo III, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de sete diuturnidades.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Sem prejuízo das excepções previstas na lei, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite diário de duas horas e ao limite anual de duzentas horas por trabalhador, e nos períodos de descanso semanal obrigatório e complementar e dias feriados o trabalhador não poderá prestar um número de horas superior ao seu período normal de trabalho.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Transportes**

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

5 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor na RDP, conduzam, em serviço, veículos da empresa, para fora da área do concelho onde se situa o seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor, por quilómetro, fixado no n.º 4 desta cláusula.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1 — Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — (*Antigo n.º 4.*)

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

8 — (*Antigo n.º 6.*)

9 — (*Antigo n.º 7.*)

10 — (*Antigo n.º 8.*)

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Época de férias

1 — .....

2 — .....

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

4 — Salvo se houver prejuízo para os serviços, devem gozar férias no mesmo período ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, sendo ambos trabalhadores da empresa.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Alteração ao plano de férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

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

### Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### Seguros

A empresa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço:

- a) De acidentes pessoais, durante o período da deslocação, ao pessoal que se desloque em serviço ao estrangeiro, entre as Regiões Autónomas e o continente, entre este e as Regiões Autónomas ou entre as várias ilhas destas, no valor constante do anexo III;
- b) De acidentes pessoais, durante o período da deslocação, ao pessoal que se desloque em serviço no continente, para fora do concelho onde se situa o respectivo local de trabalho, no montante constante do anexo III;
- c) Contra acidentes de trabalho, pelo total da respectiva remuneração mensal, incluindo os subsídios de férias, de Natal e de refeição.

### Cláusula 123.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O subsídio é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 por mês, a pagar com o vencimento do mês anterior àquele a que se destina durante os 12 meses de cada ano.

6 — .....

7 — .....

2 — São eliminadas do texto do AE as cláusulas 92.<sup>a</sup> («Formas de cessação do contrato de trabalho») e 93.<sup>a</sup> («Nulidade do despedimento»).

3 — Tabela salarial:

3.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.<sup>a</sup> do AE passa a ser a constante dos anexos I, I-A e I-B do presente acordo de revisão.

3.2 — A nova tabela salarial vigora de 1 de Janeiro de 1992 a 31 de Dezembro de 1992.

4 — Diuturnidades:

4.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do AE passa a ser de 3350\$.

4.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro de 1992 a 31 de Dezembro de 1992.

5 — Subsídio de refeição:

5.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do AE passa a ser de 675\$.

5.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

6 — Subsídio de risco:

6.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do AE passa a ser de 2180\$ por mês.

6.2 — O subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1992.

7 — Subsídio de trabalho a grande altura:

7.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do AE passa a ser de 760\$.

8 — Ajudas de custo:

8.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas e vice-versa e de uma para outra destas Regiões:

- a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 ..... 7 870\$00
- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 ..... 6 560\$00
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados ..... 5 930\$00

**Deslocações ao/no estrangeiro:**

Os valores remunerados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* são respectivamente, de 23 740\$, 20 960\$ e 17 920\$.

8.2 — Estes valores serão praticados a partir de 1 de Março de 1992.

**9 — Subsídio de estudo:**

9.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

**Ensino básico:**

1.ª fase (1.º e 2.º anos) ..... 4 120\$00  
2.ª fase (1.º e 2.º anos) ..... 5 180\$00

**Ensino preparatório:**

5.º e 6.º anos ..... 6 690\$00

**Ensino secundário:**

7.º ao 9.º anos ou equivalente ..... 8 010\$00  
10.º ao 12.º anos ou equivalentes .. 9 270\$00

**Ensino superior:**

Por disciplina ..... 2 300\$00

9.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1992-1993.

**10 — Subsídio de infantário:**

10.1 — O valor do subsídio de infantário fixado no anexo III passa a ser de 2220\$ por mês.

10.2 — O valor do subsídio de infantário agora fixado, vigora a partir de 1 de Janeiro de 1992.

**11 — Seguro em viagem:**

11.1 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea *a)* da cláusula 122.ª fica fixado no anexo III do AE em 15 150 000\$ a partir desta data.

11.2 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea *b)* da cláusula 122.ª fica fixado no anexo III do AE em 5 000 000\$ a partir desta data.

**ANEXO I**

**Grelha salarial**

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1 .....	58 980	61 970	70 440	73 880	77 250	80 690	88 490	93 200
2 .....	70 440	73 880	77 250	80 690	87 770	93 530	102 390	111 360
3 .....	77 250	80 690	87 770	93 530	102 390	111 360	116 790	122 110
4 .....	87 770	93 530	102 170	109 980	120 450	126 370	132 460	138 500
4-A .....	94 810	103 390	111 250	121 720	127 920	134 340	141 160	149 630
5 .....	111 250	121 720	133 350	139 880	146 970	154 170	161 870	173 490
6 .....	121 720	135 840	143 920	151 790	159 980	168 680	177 920	190 160
7 .....	138 500	146 190	157 710	167 900	178 760	190 270	202 510	218 790
8 .....	157 710	168 790	179 920	191 550	203 900	217 190	231 310	249 080
9 .....	179 920	190 770	201 400	215 520	230 530	246 700	263 870	284 190
10 .....	201 400	217 190	233 300	249 080	266 140	283 190	300 250	318 190
11 .....	233 300	252 400	271 450	287 620	304 900	323 120	342 390	368 410

Locutor estagiário do 1.º ano — 87 770\$.

Locutor estagiário do 2.º ano — 93 530\$.

Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano — 87 770\$.

Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano — 93 530\$.

Analista-programador informática estagiário dos 1.º e 2.º anos — 109 980\$.

Analista-programador informática estagiário dos 3.º e 4.º anos — 120 450\$.

Paquete — 46 460\$.

Músico praticante — 58 980\$.

**ANEXO I-A**

**Categorias e níveis**

**Nível 1:**

Auxiliar de cozinha/empregado de refeitório.  
Cantoneiro.  
Carregador.  
Contínuo/porteiro.  
Coralista.  
Lavador.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador rural.  
Vigilante de infantário.

**Nível 2:**

Auxiliar gráfico.  
Caixa.  
Cobrador.  
Contínuo-chefe/porteiro-chefe.  
Cozinheira(o).  
Empregado de balcão/caixeiro.  
Encarregado de limpeza.  
Jardineiro.

**Nível 3:**

Arquivista musical auxiliar.  
Artífice.  
Electricista.  
Fiel de armazém.

Mecânico de radiodifusão.  
Motorista.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de telex.  
Telefonista.  
Zelador.

Nível 4:

Artífice principal.  
Auxiliar de educador(a) de infância.  
Cozinheiro(a)-chefe.  
Delegado comercial.  
Ecónomo.  
Electricista principal.  
Encarregado de refeitório e bares.  
Gráfico.  
Motorista-coordenador de tráfego.  
Operador de registo de dados.  
Recepcionista.  
Telefonista principal.

Nível 4-A:

Arquivista musical.  
Assistente de programas literários.  
Assistente de programas musicais.  
Assistente de realização.  
Assistente de relações públicas.  
Coordenador de informática.  
Coordenador de programas.  
Desenhador.  
Documentalista.  
Escriturário/oficial administrativo.  
Mecânico de antena.  
Mecânico de central diesel.  
Montador de telecomunicações.  
Musicógrafo.  
Operador de áudio.  
Operador de escuta e medidas.  
Radiotécnico.  
Secretário(a).  
Secretário(a) de produção.  
Secretário(a) de redacção.  
Sonorizador.  
Tesoureiro.

Nível 5:

Analista de funções.  
Assistente de relações públicas principal.  
Auditor.  
Chefe de serviço.  
Documentalista principal.  
Educador(a) de infância.  
Enfermeiro(a).  
Lucutor.  
Operador de áudio principal.  
Operador de escuta e medidas principal.  
Operador de consola.  
Radiotécnico-chefe.  
Secretário(a) principal.  
Sonorizador principal.  
Técnico de áudio.  
Técnico de construção civil.  
Técnico de electrónica.  
Tradutor-locutor.

Nível 6:

Animador de emissão.  
Assistente radiotécnico-chefe.  
Chefe de secção.  
Engenheiro técnico.  
Maestro-assistente de captação.  
Realizador I.  
Secretário técnico de orquestra.  
Técnico.  
Tesoureiro-chefe.  
*Tutti* orquestra ligeira.  
*Tutti* orquestra sinfónica.

Nível 7:

Analista-programador de informática.  
Assistente radiotécnico principal.  
Chefe de coordenação de informática.  
Engenheiro.  
Especialista.  
Maestro-director de orquestra ligeira.  
Maestro-subdirector de orquestra.  
Solista de orquestra ligeira.  
Solista de orquestra sinfónica.  
Supervisor de áudio.  
Supervisor de emissão.  
Técnico de construção civil principal.  
Técnico de electrónica principal.

Nível 8:

Chefe de exploração de informática.  
Chefe de serviços.  
Concertino.  
Consultor jurídico.  
Engenheiro técnico principal.  
Maestro-director de orquestra sinfónica.  
Realizador II.  
Técnico principal.

Nível 9:

Analista-chefe de informática.  
Chefe de departamento.  
Engenheiro principal.  
Especialista principal.  
Realizador III.

Nível 10:

Assessor.  
Director-adjunto.  
Director de centro regional.  
Engenheiro assessor.

Nível 11:

Assessor principal.  
Director.  
Engenheiro assessor principal.  
Secretário-geral.

Estagiários e praticantes:

Locutor estagiário do 1.º ano.  
Locutor estagiário do 2.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano.

Analista programador de informática estagiário dos 1.º e 2.º anos.  
Analista programador de informática estagiário dos 3.º e 4.º anos.  
Paquete.  
Músico praticante.

#### ANEXO I-B

#### Equiparação de categorias para efeitos de enquadramento

Produtor — realizador.  
Assistente de produção — assistente de realização.

Lisboa, 7 de Abril de 1992.

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:  
*José André Ribeiro.*  
*Fernando Rebelo.*  
*Maria Celeste de Châtellon.*

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas:  
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:  
(Assinatura ilegível.)

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos de Empresa:  
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Junho de 1992.

Depositado provisoriamente em 26 de Junho de 1992.

Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 172 do livro n.º 6, com o n.º 451/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial e outras

1 — É acordada a cláusula 124.ª-A, com a seguinte redacção:

Cláusula 124.ª-A  
Subsídio de infântário

1 — Os filhos e adoptados a cargo dos trabalhadores da RDP com menos de 6 anos de idade têm direito a um subsídio mensal de infântário, cujo valor é o fixado no anexo III.

2 — O subsídio é pago desde o mês de nascimento do beneficiário até ao mês em que perfizer 6 anos de idade.

2 — Tabela salarial:

2.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.ª do AE passa a ser a constante dos anexos I, I-A e I-B do presente acordo de revisão.

2.2 — A nova grelha salarial vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

2.3 — Conformente consta dos anexos referidos, é criado um novo nível salarial, o nível 4-A, entre os níveis 4 e 5.

2.4 — São reenquadradas no nível 4-A as seguintes categorias: arquivista musical, assistente de programas literários, assistente de programas musicais, assistente de realização, assistente de relações públicas, coordenador de informática, coordenador de programas, desenhador, documentalista, escriturário/oficial administrativo, mecânico de antena, mecânico de central diesel, montador de telecomunicações, operador de áudio, operador de escuta e medidas, radiotécnico, secretário, secretário de produção, secretário de redacção, sonorizador, tesoureiro e musicógrafo.

2.5 — Os trabalhadores com as categorias indicadas no número anterior são reenquadrados no nível 4-A do seguinte modo:

Os trabalhadores que estão no escalão 0 do nível 4 passam para o escalão 0 do nível 4-A;

Os trabalhadores que estão no escalão 1 do nível 4 passam para o escalão 0 do nível 4-A;

Os trabalhadores que estão no escalão 2 do nível 4 passam para o escalão 1 do nível 4-A;

Os trabalhadores que estão no escalão 3 do nível 4 passam para o escalão 2 do nível 4-A;

Os trabalhadores que estão no escalão 4 do nível 4 passam para o escalão 3 do nível 4-A.

2.6 — O reenquadramento dos trabalhadores do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A tem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

O reenquadramento dos restantes trabalhadores no nível 4-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

2.7 — Os trabalhadores que, por efeito do reenquadramento, passam do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A iniciam a contagem de tempo de antiguidade no escalão, para efeitos de promoção ao escalão seguinte, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE, na data do reenquadramento (1 de Outubro de 1991).

2.8 — Os restantes trabalhadores reenquadrados no nível 4-A contam, para efeitos de promoção ao escalão seguinte, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE, o tempo de permanência no escalão em que estavam colocados à data do reenquadramento.

### 3 — Diuturnidades:

3.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do AE passa a ser de 3020\$.

3.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

### 4 — Subsídio de refeição:

4.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do AE passa a ser de 650\$.

4.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1991.

### 5 — Subsídio de risco:

5.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do AE passa a ser de 1960\$ por mês.

5.2 — O subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1991.

### 6 — Subsídio de trabalho a grande altura:

6.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do AE passa a ser de 680\$.

### 7 — Ajudas de custo:

7.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas, e vice-versa, e de uma para outra destas Regiões:

a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 — 7100\$;

b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 — 5920\$;

c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados — 5350\$;

Deslocações ao(n) estrangeiro:

Os valores remunerados nas alíneas a), b) e c) são, respectivamente, de 21 430\$, 18 920\$ e 16 180\$.

7.2 — Estes valores serão praticados a partir de 1 de Março de 1991.

### 8 — Subsídio de estudo:

8.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Ensino básico:

1.<sup>a</sup> fase (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos) — 3720\$;

2.<sup>a</sup> fase (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos) — 4670\$;

Ensino preparatório:

5.<sup>o</sup> e 6.<sup>o</sup> anos — 6040\$;

Ensino secundário:

7.<sup>o</sup> ao 9.<sup>o</sup> anos ou equivalente — 7230\$;

10.<sup>o</sup> ao 12.<sup>o</sup> anos ou equivalente — 8370\$;

Ensino superior:

Por disciplina — 2070\$.

8.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1991-1992.

### 9 — Subsídio de infantário:

9.1 — O valor do subsídio de infantário fica fixado no anexo III do AE, no valor de 2000\$ por mês.

9.2 — O subsídio de infantário entra em vigor a partir de 1 de Outubro de 1991.

### 10 — Seguro de viagem:

10.1 — O valor do seguro de viagem fixado no anexo III do AE passa a ser de 13 650 000\$ a partir desta data.

11 — A integração das categorias do nível 4-A no anexo II do AE, «Distribuição dos grupos profissionais e respectivos níveis», é feita em termos idênticos aos do nível 4.

**ANEXO I**  
**Grelha salarial**

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1 .....	53 250	55 950	63 600	66 700	69 750	72 850	79 900	84 150
2 .....	63 600	66 700	69 750	72 850	79 250	84 450	92 450	100 550
3 .....	69 750	72 850	79 250	84 450	92 450	100 550	105 450	110 250
4 .....	79 250	84 450	92 250	99 300	108 750	114 100	119 600	125 050
4-A .....	85 600	93 350	100 450	109 900	115 500	121 300	127 450	135 100
5 .....	100 450	109 900	120 400	126 300	132 700	139 200	146 150	156 650
6 .....	109 900	122 650	129 950	137 050	144 450	152 300	160 650	171 700
7 .....	125 050	132 000	142 400	151 600	161 400	171 800	182 850	197 550
8 .....	142 400	152 400	162 450	172 950	184 100	196 100	208 850	224 900
9 .....	162 450	172 250	181 850	194 600	208 150	222 750	238 250	256 600
10 .....	181 850	196 100	210 650	224 900	240 300	255 700	271 100	287 300
11 .....	210 650	227 900	245 100	259 700	275 300	291 750	309 150	332 650

Locutor estagiário do 1.º ano — 79 250\$.  
 Locutor estagiário do 2.º ano — 84 450\$.  
 Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano — 79 250\$.  
 Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano — 84 450\$.  
 Analista-programador de informática estagiário do 1.º e 2.º anos — 99 300\$.  
 Analista-programador de informática estagiário do 3.º e 4.º anos — 108 750\$.  
 Pacote — 41 950\$.  
 Músico praticante — 53 250\$.

**ANEXO I-A**

**Categorias e níveis**

**Nível 1:**

Auxiliar de cozinha/empregado de refeitório.  
 Cantoneiro.  
 Carregador.  
 Contínuo/porteiro.  
 Coralista.  
 Lavador.  
 Servente.  
 Trabalhador de limpeza.  
 Trabalhador rural.  
 Vigilante de infantário.

**Nível 2:**

Auxiliar gráfico.  
 Caixa.  
 Cobrador.  
 Contínuo-chefe/porteiro-chefe.  
 Cozinheiro(a).  
 Empregado de balcão/caixeiro.  
 Encarregado de limpeza.  
 Jardineiro.

**Nível 3:**

Arquivista musical auxiliar.  
 Artífice.  
 Electricista.  
 Fiel de armazém.  
 Mecânico de radiodifusão.  
 Motorista.  
 Operador de máquinas auxiliares.  
 Operador de telex.  
 Telefonista.  
 Zelador.

**Nível 4:**

Artífice principal.  
 Auxiliar de educador(a) de infância.

Cozinheiro(a)-chefe.  
 Delegado comercial.  
 Ecónomo.  
 Electricista principal.  
 Encarregado de refeitório e bares.  
 Gráfico.  
 Motorista-coordenador de Tráfego.  
 Operador de registo de dados.  
 Recepcionista.  
 Telefonista principal.

**Nível 4-A:**

Arquivista musical.  
 Assistente de programas literários.  
 Assistente de programas musicais.  
 Assistente de realização.  
 Assistente de relações públicas.  
 Coordenador de informática.  
 Coordenador de programas.  
 Desenhador.  
 Documentalista.  
 Escriturário/oficial administrativo.  
 Mecânico de antena,  
 Mecânico de central diesel.  
 Montador de telecomunicações.  
 Musicógrafo.  
 Operador de áudio.  
 Operador de escuta e medidas.  
 Radiotécnico.  
 Secretário(a).  
 Secretário(a) de produção.  
 Secretário(a) de redacção.  
 Sonorizador.  
 Tesoureiro.

*Nota.* — O reenquadramento dos trabalhadores do escalão 0 do nível 4 para o escalão 0 do nível 4-A tem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

**Nível 5:**

Analista de funções.  
 Assistente de relações públicas principal.

Auditor.  
Chefe de serviço.  
Documentalista principal.  
Educador(a) de infância.  
Enfermeiro(a).  
Locutor.  
Operador de áudio principal.  
Operador de escuta e medidas principal.  
Operador de consola.  
Radiotécnico-chefe.  
Secretário(a) principal.  
Sonorizador principal.  
Técnico de áudio.  
Técnico de construção civil.  
Técnico de electrónica.  
Tradutor-locutor.

Nível 6:

Animador de emissão.  
Assistente radiotécnico chefe.  
Chefe de secção.  
Engenheiro técnico.  
Maestro assistente de captação.  
Realizador I.  
Secretário técnico de orquestra.  
Técnico.  
Tesoureiro-chefe.  
*Tutti* orquestra ligeira.  
*Tutti* orquestra sinfónica.

Nível 7:

Analista-programador de informática.  
Assistente radiotécnico principal.  
Chefe de coordenação de informática.  
Engenheiro.  
Especialista.  
Maestro-director de orquestra ligeira.  
Maestro-subdirector de orquestra.  
Solista de orquestra ligeira.  
Solista de orquestra sinfónica.  
Supervisor de áudio.  
Supervisor de emissão.  
Técnico de construção civil principal.  
Técnico de electrónica principal.

Nível 8:

Chefe de exploração de informática.  
Chefe de serviços.  
Concertino.  
Consultor jurídico.  
Engenheiro técnico principal.  
Maestro-director de orquestra sinfónica.  
Realizador II.  
Técnico principal.

Nível 9:

Analista-chefe de informática.  
Chefe de departamento.  
Engenheiro principal.  
Especialista principal.  
Realizador III.

Nível 10:

Assessor.  
Director-adjunto.  
Director de centro regional.  
Engenheiro assessor.

Nível 11:

Assessor principal.  
Director.  
Engenheiro assessor principal.  
Secretário-geral.

Estagiários e praticantes:

Locutor estagiário do 1.º ano.  
Locutor estagiário do 2.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano.  
Analista-programador de informática estagiário do 1.º e 2.º anos.  
Analista-programador de informática estagiário do 3.º e 4.º anos.  
Paquete.  
Músico praticante.

ANEXO I-B

Equiparação de categorias para efeitos de enquadramento

Produtor — realizador.  
Assistente de produção — assistente de realização.

Descrição de funções

*Telefonista principal:*

Definição sucinta — executa as mesmas tarefas que a telefonista; coordena as actividades de um grupo de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de certas tarefas, no âmbito das suas funções.  
Exigências mínimas — 9.º ano ou equivalente; experiência e formação profissional adequadas.

Lisboa, 7 de Março de 1991.

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, por si e em representação do SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 3 de Junho de 1991.  
Depositado provisoriamente em 11 de Junho de 1991.  
Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 171 do livro n.º 6, com o n.º 445/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outro — Alteração salarial e outras

1 — São revistas as cláusulas abaixo indicadas, que passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Promoções

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

5 — A informação de serviço «insatisfatória» deverá ser fundamentada e comunicada ao trabalhador.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores a tempo inteiro terão direito a uma diuturnidade, cujo valor consta do anexo III, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de sete diuturnidades.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Sem prejuízo das excepções previstas na lei, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite diário de duas horas e ao limite anual de duzentas horas por trabalhador, e nos períodos de descanso semanal obrigatório e complementar e dias feriadados o trabalhador não poderá prestar um número de horas superior ao seu período normal de trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

Transportes

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

5 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor na RDP, conduzam, em serviço, veículos da empresa, para fora da área do concelho onde se situa o seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor, por quilómetro, fixado no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

Direito a férias

1 — Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — (Antigo n.º 4.)

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

8 — (Antigo n.º 6.)

9 — (Antigo n.º 7.)

10 — (Antigo n.º 8.)

Cláusula 61.<sup>a</sup>

Época de férias

1 — .....

2 — .....

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

4 — Salvo se houver prejuízo para os serviços, devem gozar férias no mesmo período ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, sendo ambos trabalhadores da empresa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

Alteração ao plano de férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

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

Cláusula 122.<sup>a</sup>

Seguros

A empresa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço:

- a) De acidentes pessoais, durante o período da deslocação, ao pessoal que se desloque em serviço ao estrangeiro, entre as Regiões Autónomas e o continente, entre este e as Regiões Autónomas ou entre as várias ilhas destas, no valor constante do anexo III;
- b) De acidentes pessoais, durante o período da deslocação, ao pessoal que se desloque em serviço no continente, para fora do concelho onde se situa o respectivo local de trabalho, no montante constante do anexo III;
- c) Contra acidentes de trabalho pelo total da respectiva remuneração mensal, incluindo os subsídios de férias, de Natal e de refeição.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — O subsídio é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 por mês, a pagar com o vencimento do mês anterior àquele a que se destina durante os 12 meses de cada ano.

6 — .....

7 — .....

2 — São eliminados do texto do AE as cláusulas 92.<sup>a</sup> («Formas de cessação do contrato de trabalho») e 93.<sup>a</sup> («Nulidade do despedimento»).

3 — Tabela salarial:

3.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.<sup>a</sup> do AE passa a ser a constante dos anexos I, I-A e I-B do presente acordo de revisão.

3.2 — A nova tabela salarial vigora de 1 de Janeiro de 1992 a 31 de Dezembro de 1992.

4 — Diuturnidades:

4.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do AE passa a ser de 3350\$.

4.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro de 1992 a 31 de Dezembro de 1992.

5 — Subsídio de refeição:

5.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do AE passa a ser de 675\$.

5.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1992.

6 — Subsídio de risco:

6.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do AE passa a ser de 2180\$ por mês.

6.2 — O subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1992.

7 — Subsídio de trabalho a grande altura:

7.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do AE passa a ser de 760\$.

8 — Ajudas de custo:

8.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas e vice-versa e de uma para outra destas Regiões:

- a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 ..... 7 870\$00
- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 ..... 6 560\$00
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados ..... 5 930\$00

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores remunerados nas alíneas a), b) e c) são respectivamente, de 23 740\$, 20 960\$ e 17 920\$.

8.2 — Estes valores serão praticados a partir de 1 de Março de 1992.

9 — Subsídio de estudo:

9.1 — Os valores fixados no anexo III do AE passam a ser os seguintes:

Ensino básico:

1.ª fase (1.º e 2.º anos) ..... 4 120\$00  
2.ª fase (1.º e 2.º anos) ..... 5 180\$00

Ensino preparatório:

5.º e 6.º anos ..... 6 690\$00

Ensino secundário:

7.º ao 9.º anos ou equivalente ..... 8 010\$00  
10.º ao 12.º anos ou equivalentes .. 9 270\$00

Ensino superior:

Por disciplina ..... 2 300\$00

9.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1992-1993.

10 — Subsídio de infantário:

10.1 — O valor do subsídio de infantário fixado no anexo III passa a ser de 2220\$ por mês.

10.2 — O valor do subsídio de infantário agora fixado, vigora a partir de 1 de Janeiro de 1992.

11 — Seguro em viagem:

11.1 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea a) da cláusula 122.ª fica fixado no anexo III do AE em 15 150 000\$ a partir desta data.

11.2 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea b) da cláusula 122.ª fica fixado no anexo III do AE em 5 000 000\$ a partir desta data.

### ANEXO I

#### Grelha salarial

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1.....	58 980	61 970	70 440	73 880	77 250	80 690	88 490	93 200
2.....	70 440	73 880	77 250	80 690	87 770	93 530	102 390	111 360
3.....	77 250	80 690	87 770	93 530	102 390	111 360	116 790	122 110
4.....	87 770	93 530	102 170	109 980	120 450	126 370	132 460	138 500
4-A.....	94 810	103 390	111 250	121 720	127 920	134 340	141 160	149 630
5.....	111 250	121 720	133 350	139 880	146 970	154 170	161 870	173 490
6.....	121 720	135 840	143 920	151 790	159 980	168 680	177 920	190 160
7.....	138 500	146 190	157 710	167 900	178 760	190 270	202 510	218 790
8.....	157 710	168 790	179 920	191 550	203 900	217 190	231 310	249 080
9.....	179 920	190 770	201 400	215 520	230 530	246 700	263 870	284 190
10.....	201 400	217 190	233 300	249 080	266 140	283 190	300 250	318 190
11.....	233 300	252 400	271 450	287 620	304 900	323 120	342 390	368 410

Locutor estagiário do 1.º ano — 87 770\$.

Locutor estagiário do 2.º ano — 93 530\$.

Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano — 87 770\$.

Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano — 93 530\$.

Analista-programador informática estagiário dos 1.º e 2.º anos — 109 980\$.

Analista-programador informática estagiário dos 3.º e 4.º anos — 120 450\$.

Paquete — 46 460\$.

Músico praticante — 58 980\$.

#### ANEXO I-A

##### Categorias e níveis

Nível 1:

Auxiliar de cozinha/empregado de refeitório.  
Cantoneiro.  
Carregador.  
Contínuo/porteiro.  
Coralista.  
Lavador.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador rural.  
Vigilante de infantário.

Nível 2:

Auxiliar gráfico.  
Caixa.  
Cobrador.  
Contínuo-chefe/porteiro-chefe.

Cozinheiro(a).

Empregado de balcão/caixeiro.

Encarregado de limpeza.

Jardineiro.

Nível 3:

Arquivista musical auxiliar.  
Artífice.  
Electricista.  
Fiel de armazém.  
Mecânico de radiodifusão.  
Motorista.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de telex.  
Telefonista.  
Zelador.

Nível 4:

Artífice principal.  
Auxiliar de educador(a) de infância.

Cozinheiro(a)-chefe.  
Delegado comercial.  
Ecónomo.  
Electricista principal.  
Encarregado de refeitório e bares.  
Gráfico.  
Motorista-coordenador de tráfego.  
Operador de registo de dados.  
Recepcionista.  
Telefonista principal.

Nível 4-A:

Arquivista musical.  
Assistente de programas literários.  
Assistente de programas musicais.  
Assistente de realização.  
Assistente de relações públicas.  
Coordenador de informática.  
Coordenador de programas.  
Desenhador.  
Documentalista.  
Escriturário/oficial administrativo.  
Mecânico de antena.  
Mecânico de central diesel.  
Montador de telecomunicações.  
Musicógrafo.  
Operador de áudio.  
Operador de escuta e medidas.  
Radiotécnico.  
Secretário(a).  
Secretário(a) de produção.  
Secretário(a) de redacção.  
Sonorizador.  
Tesoureiro.

Nível 5:

Analista de funções.  
Assistente de relações públicas principal.  
Auditor.  
Chefe de serviço.  
Documentalista principal.  
Educador(a) de infância.  
Enfermeiro(a).  
Lucutor.  
Operador de áudio principal.  
Operador de escuta e medidas principal.  
Operador de consola.  
Radiotécnico-chefe.  
Secretário(a) principal.  
Sonorizador principal.  
Técnico de áudio.  
Técnico de construção civil.  
Técnico de electrónica.  
Tradutor-locutor.

Nível 6:

Animador de emissão.  
Assistente radiotécnico-chefe.  
Chefe de secção.  
Engenheiro técnico.  
Maestro-assistente de captação.  
Realizador I.  
Secretário técnico de orquestra.  
Técnico.

Tesoureiro-chefe.  
*Tutti* orquestra ligeira.  
*Tutti* orquestra sinfónica.

Nível 7:

Analista-programador de informática.  
Assistente radiotécnico principal.  
Chefe de coordenação de informática.  
Engenheiro.  
Especialista.  
Maestro-director de orquestra ligeira.  
Maestro-subdirector de orquestra.  
Solista de orquestra ligeira.  
Solista de orquestra sinfónica.  
Supervisor de áudio.  
Supervisor de emissão.  
Técnico de construção civil principal.  
Técnico de electrónica principal.

Nível 8:

Chefe de exploração de informática.  
Chefe de serviços.  
Concertino.  
Consultor jurídico.  
Engenheiro técnico principal.  
Maestro-director de orquestra sinfónica.  
Realizador II.  
Técnico principal.

Nível 9:

Analista-chefe de informática.  
Chefe de departamento.  
Engenheiro principal.  
Especialista principal.  
Realizador III.

Nível 10:

Assessor.  
Director-adjunto.  
Director de centro regional.  
Engenheiro assessor.

Nível 11:

Assessor principal.  
Director.  
Engenheiro assessor principal.  
Secretário-geral.

Estagiários e praticantes:

Locutor estagiário do 1.º ano.  
Locutor estagiário do 2.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 1.º ano.  
Tradutor-locutor estagiário do 2.º ano.  
Analista-programador de informática estagiário dos 1.º e 2.º anos.  
Analista-programador de informática estagiário dos 3.º e 4.º anos.  
Paquete.  
Músico praticante.

**ANEXO I-B**

**Equiparação de categorias para efeitos de enquadramento**

Produtor — realizador.  
Assistente de produção — assistente de realização.

Lisboa, 7 de Abril de 1992.

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, por si e em representação do SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 24 de Junho de 1992.

Depositado provisoriamente em 26 de Junho de 1992.

Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 172 do livro n.º 6, com o n.º 447/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**Acordo de adesão entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais acordam entre si a adesão deste Sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a referida RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1988.

Lisboa, 7 de Março de 1991.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 3 de Junho de 1992.

Depositado provisoriamente em 11 de Junho de 1991.

Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 172 do livro n.º 6, com o n.º 450/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**Acordo de adesão entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros acordam entre si a adesão desta Federação de Sindicatos ao acordo de empresa celebrado entre a referida RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1988, e à sua revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990.

Lisboa, 7 de Março de 1991.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos de Empresa:

*(Assinatura ilegível.)*

Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 3 de Junho de 1991.

Depositado provisoriamente em 11 de Junho de 1991.

Depositado em 19 de Outubro de 1992, a fl. 172 do livro n.º 6, com o n.º 449/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## Acordo de adesão entre o Montepio Comercial e Industrial e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário

Aos 15 dias do mês de Julho de 1992, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do Montepio Comercial e Industrial e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Pelo Montepio Comercial e Industrial foi declarado que adere às alterações ao ACTV para o sector bancário publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas foi dito que aceita o presente acordo de adesão nos pre-

cisos termos expressos pelo Montepio Comercial e Industrial.

Pelo Montepio Comercial e Industrial:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Outubro de 1992.

Depositado em 20 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 453/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## Acordo de adesão entre a SODERA — Sociedade de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário

Aos 20 dias do mês de Fevereiro de 1992, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da SODERA — Sociedade de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas.

Pela SODERA — Sociedade de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S. A., foi declarado que adere à revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 16 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela SODERA — So-

iedade de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S. A.

Pela SODERA — Sociedade de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Outubro de 1992.

Depositado em 20 de Outubro de 1992, a fl. 172 do livro n.º 6, com o n.º 452/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## Acordo de adesão entre a SOCIGESFIM — Sociedade Gestora dos Fundos de Investimento Mobiliário, Ges Invest, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.

Aos 21 dias do mês de Novembro de 1991, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da Ges Invest, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas.

Pela Ges Invest, S. A., foi declarado que adere à revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela Ges Invest, S. A.

Pela Ges Invest, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Agosto de 1992.

Depositado em 20 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 454/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o STTM — Sind. dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano ao AE entre aquela empresa pública e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros.**

Aos 25 dias do mês de Novembro de 1991, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano acordam entre si a adesão daquele Sindicato à convenção colectiva de trabalho celebrada entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e as várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1990, nos termos e condições seguintes:

§ único. À matéria salarial e ao restante clausulado de expressão não económica é aplicável o protocolo assinado em 13 de Março de 1991 pelo Metropolitano de Lisboa, E. P., e pelas várias associações sindicais representantes de trabalhadores

ao seu serviço, cuja publicação pelos serviços competentes do Ministério do Emprego se aguarda.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano.

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 16 de Dezembro de 1991.

Depositado provisoriamente em 27 de Dezembro de 1991.

Depositado definitivamente em 21 de Outubro de 1992, a fl. 173 do livro n.º 6, com o n.º 457/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**Acordo de adesão entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, por um lado, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e revisões subsequentes, incluindo a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1992.

Porto, 10 de Setembro de 1992.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 14 de Outubro de 1992.

Depositado em 16 de Outubro de 1992, a fl. 171 do livro n.º 6, com o n.º 440/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.