

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 19

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 17,60

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 19	P. 1357-1516	22-MAIO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

## ÍNDICE

	Pág.
<b>Conselho Económico e Social</b> .....	...
<b>Regulamentação do trabalho</b> .....	1361
<b>Organizações do trabalho</b> .....	1490
<b>Informação sobre trabalho e emprego</b> .....	1509

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- SANINDUSA, Ind. de Sanitários, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 1361

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global ..... 1362
- CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras ..... 1378
- CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 1380
- AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Revisão global ..... 1383
- AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras ..... 1483
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares do Dist. de Leiria — Integração em níveis de qualificação ..... 1484
- CCT entre a Assoc. Nacional Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação ..... 1485

— CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação . . . . .	1486
— ACT entre a Assoc. dos Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação . . . . .	1488
— Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STPT — Sind. dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom e outros ao AE entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros . . . . .	1489
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SINAPSA — Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins ao CCT entre a mesma associação de empregadores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro . . . . .	1489
— CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras — Rectificação . . . . .	1489

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco — Alteração . . . . .	1490
— Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro — Nulidade parcial . . . . .	1491
— Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar — ANIQQA, que passa a denominar-se Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar e Económica — ANIQAE — Alteração . . . . .	1491
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Aveiro, Viseu e Guarda, que passa a designar-se por Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra — Alteração . . . . .	1491
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Coimbra e Leiria — Cancelamento de registo . . . . .	1492

**II — Direcção:**

— Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar e Económica — ANIQAE . . . . .	1492
---	------

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão — Alteração . . . . .	1493
— HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Alteração . . . . .	1500
— APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração . . . . .	1502

**II — Direcção:**

— Assoc. Comercial de Moda . . . . .	1503
— APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas . . . . .	1503
— APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente — Substituição . . . . .	1503

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Nulidade parcial ..... 1504
- Bodum Portuguesa — Produção de Artigos Metálicos, S. A. — Alteração ..... 1504
- SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A. — Alteração ..... 1505

### II — Eleições:

- GASLIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios, S. A. .... 1506

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

### I — Convocatórias:

- VALPORTAS — Portas e Automatismos, L.<sup>da</sup> ..... 1506
- SASAL — Assentos para Automóveis, S. A. .... 1506
- Irmãos Heleno, L.<sup>da</sup> ..... 1507

### II — Eleição de representantes:

...

## Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 19 de Abril de 2007 ..... 1509



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **SANINDUSA, Ind. de Sanitários, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa SANINDUSA, Indústria de Sanitários, S. A., com sede na Zona Industrial de Mamodeiro, Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria da cerâmica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de efectivação de alterações estratégicas no seu modelo actual de gestão, com a reorganização estrutural dos serviços e dos processos de fabrico, mediante introdução de modernos equipamentos de trabalho, com o objectivo de manter e viabilizar a empresa, posicionando-a de forma competitiva no mercado nacional e internacional.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A empresa detém autorização de laboração no seu estabelecimento industrial, emitida pela Direcção Regional de Economia do Centro do Ministério da Economia e Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinada a autorização de a empresa SANINDUSA, Indústria de Sanitários, S. A., laborar continuamente nas instalações industriais localizadas na zona industrial de Mamodeiro, Aveiro.

23 de Abril de 2007. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

# REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global.**

A presente revisão substitui a convenção colectiva de trabalho para a indústria de conservas de peixe publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2003:

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.ª

###### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### **Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 — O prazo mínimo de vigência da retribuição e do restante clausulado deste CCT é, respectivamente, de 12 e 24 meses.

3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

4 — Enquanto não entrar em vigor novo CCT permanecerá o que se pretende alterar.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 3.ª

###### **Admissão**

As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) 18 anos para motoristas, porteiros e guardas;
- b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, salvo os casos previstos na legislação em vigor.

###### Cláusula 4.ª

###### **Acesso**

###### **A) Trabalhadores conserveiros**

1 — Os trabalhadores conserveiros têm a categoria profissional de praticante pelo período de um ano, salvo se antes já trabalharam na indústria conserveira, caso em que será deduzido o tempo de trabalho anteriormente prestado.

2 — Após terminar o período referido no número anterior, os praticantes são classificados como trabalhadores de fabrico ou como preparadores de conservas de peixe.

B) Trabalhadores electricistas, da construção civil e metalúrgicos

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm a categoria profissional de aprendiz pelo período de seis meses.

2 — Após terminar o período referido no número anterior ou logo que completem 18 anos de idade, os aprendizes passam à categoria de praticante pelo período de dois anos.

3 — Os trabalhadores admitidos com curso de formação profissional específica são admitidos com a categoria de praticante pelo período de seis meses.

4 — Findo o período de tirocínio referido nos números anteriores, os praticantes são promovidos às respectivas categorias profissionais como oficiais de 2.<sup>a</sup>

5 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria são classificados em oficiais de 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Promoções

Fora dos casos previstos na cláusula anterior, sempre que a entidade empregadora pretenda promover qualquer trabalhador ouvirá a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e observará os seguintes critérios:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria e na empresa;
- c) Habilitações literárias;
- d) Zelo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Decorrido o período experimental, a admissão considera-se feita a título definitivo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início desse período.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mapa do quadro de pessoal

As entidades empregadoras obrigam-se a apresentar às entidades referidas na lei e nos prazos nela estabelecidos o mapa do quadro de pessoal.

### CAPÍTULO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — As empresas poderão, todavia, definir o período normal de trabalho em termos médios, sendo o período de referência de seis meses.

3 — O período normal de trabalho diário pode aumentar até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas por acordo entre a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço pode haver redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

6 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, não podendo o período normal de trabalho iniciar-se antes das 7 horas nem o seu termo ir além das 20 horas.

7 — O período de trabalho diário será interrompido para almoço por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, devendo para a sua definição haver acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

4 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 200% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

5 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e até ao máximo de duzentas horas por ano.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — 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 subsequentes.

8 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado por cada dia de trabalho prestado a gozar num dos 3 dias subsequentes e em dia feriado a um 1 de descanso compensatório a gozar nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um período de dias ou de semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

4 — O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

5 — Os trabalhadores a prestar serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 20% da retribuição base.

6 — O subsídio previsto no número anterior não prejudica o pagamento do trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50% relativamente à retribuição equivalente do trabalho prestado durante o dia.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

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

2 — Podem, nomeadamente, ser isentos de horário de trabalho os profissionais com alguma das seguintes categorias profissionais: director fabril, encarregado de secção, encarregado de fabrico, afinador de máquinas, mestre, apontador e comprador.

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente à retribuição base acrescida de 25%.

## CAPÍTULO IV

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso complementar, semanal e feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

3 — A terça-feira de Carnaval pode ser substituída pelo 24 de Dezembro, mediante acordo entre a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade empregadora.

4 — Quando não haja feriado municipal, este será substituído por outro dia com tradição local.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Férias e subsídio de férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas, em cada ano civil, de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou dois meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e os subsídios respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5 — O trabalhador tem ainda direito a receber um subsídio de férias de valor correspondente aos 22 dias úteis de férias referidos no n.º 1 desta cláusula, que deverá ser pago antes do início das férias.

6 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

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

9 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 7 e 8 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias.

10 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

11 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

12 — Não sendo possível o acordo referido no número anterior, compete ao empregador, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, comissão sindical ou comissão inter-sindical, fixar o período de férias entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

13 — 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.

14 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Setembro.

15 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa por motivo de concessão de férias aos seus trabalhadores.

16 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

17 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

18 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

19 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 17 e 18 ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos de dez minutos na hora de entrada dos trabalhadores desde que somados não excedam sessenta minutos em cada mês.

4 — Para efeito do disposto no n.º 2, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se que o período normal é de oito horas.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta

minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, padrasto, madrastra, filhos, enteados, sogros, genros e noras, até cinco dias, considerando-se equiparado ao cônjuge o companheiro ou a companheira que viva maritalmente há mais de dois anos com o falecido;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — Nos casos previstos na alínea i) da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensões de actividade

1 — Por acordo entre a entidade empregadora e a maioria de dois terços dos trabalhadores em efectividade de serviço pode ser suspensa a actividade da empresa, por período não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado.

2 — As suspensões de actividade previstas no número anterior podem ser compensadas por trabalho a prestar para além do horário de trabalho ou por redução de dias de férias, a definir por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

3 — A entidade patronal fará prova do acordo de dois terços previsto no n.º 1.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;

- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais tendo em conta a protecção e segurança da saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa, estabelecimento ou actividade da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhadores, dentro dos poderes que por aquele lhes foram atribuídos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, nesta convenção ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Instrumentos de trabalho

1 — O empregador é obrigado a fornecer gratuitamente:

- a) Luvas e botas de borracha e aventais impermeáveis a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aos que na execução de tarefas de cargas, descargas e transporte manual ou mecânico necessitem de tal protecção;
- b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento de peixe.

2 — Caso o empregador obrigue o trabalhador ao uso de indumentária específica, será a mesma fornecida gratuitamente.

3 — Os trabalhadores ficam fiéis depositários dos objectos referidos nos números anteriores, não podendo ser responsabilizados pelas deteriorações decorrentes de um uso normal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a entregar essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 — A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador, nos moldes referidos no número anterior, depende ainda de declaração escrita do trabalhador autorizando a referida dedução e donde deverá constar o nome e a assinatura deste, o sindicato onde está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida.

3 — A declaração de autorização prevista no n.º 2 desta cláusula produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Os empregadores que forneçam transportes aos seus trabalhadores ou lhes paguem o transporte mediante apresentação do respectivo bilhete não podem retirar esta regalia aos trabalhadores que dela beneficiem com carácter de regularidade.

2 — Sempre que o transporte fornecido pelo empregador seja causa de atraso do trabalhador, não pode tal atraso ser-lhe descontado na retribuição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mudança de local de trabalho

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal, sempre que houver alteração do seu local de trabalho por motivo de interesse da empresa ou quando resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior sempre que o empregador prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3 — Os prejuízos referidos no n.º 2 desta cláusula são sempre custeados pelo empregador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — O transmitente e o adquirente devem durante os 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar aviso nos locais de trabalho e com envio de cópia ao respectivo sindicato onde dêem conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das trabalhadoras

São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenharem durante o período de gravidez tarefas incompatíveis com o seu estado, nomeadamente transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados e que impliquem grande esforço físico;
- b) Serem transferidas para trabalhos compatíveis com o seu estado de gravidez;
- c) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.  
§ único. A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre a segurança social, devendo informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade da licença de maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação dos filhos, de dois períodos diários, de uma hora cada, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação;
- e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>, através do modelo anexo III, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

§ 1.º O modelo anexo III deverá ser enviado com a antecedência mínima de dois dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10% do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada;

- f) Não transportar, manualmente, tanto as matérias-primas como produtos acabados cujo peso bruto seja superior a 15 kg em actividades regulares e 22 kg em actividades esporádicas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituição de ensino.

2 — Para beneficiar do regime previsto para o trabalhador-estudante este deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

3 — Para efeitos de manutenção do estatuto de trabalhador-estudante, o trabalhador deve comprovar:

- a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;
- b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado e também o caso de o trabalhador não satisfazer estas condições por motivo de ter gozado a licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

6 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino e, quando não for possível a aplicação deste regime, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas até seis horas por semana, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço se assim o exigir o respectivo horário escolar.

7 — A dispensa para frequência de aulas referida no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador, dependendo do período normal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

8 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa do trabalho, exigir prova da frequência de aulas sempre que o estabelecimento proceder ao controlo da frequência.

9 — Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

10 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos ou feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo os sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas a) e b) não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

11 — O direito referido no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

12 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

13 — Consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem, directa ou indirectamente, o aproveitamento escolar.

14 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

15 — O trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

16 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50% das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

17 — Os direitos concedidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, férias, subsídio de propinas e licenças cessam quando o mesmo não

conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos e os restantes direitos também cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento.

18 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes ainda cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente a factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

19 — No ano subsequente àquele em que cessaram os direitos referidos nesta cláusula, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades empregadoras devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene, devendo também prevenir os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie, bem como àqueles que manuseiem produtos químicos (soda cáustica ou potassa), a entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casacos de PVT equipados com capuz.

3 — Aos trabalhadores que retirem os tabuleiros dos fornos contínuos as entidades empregadoras deverão fornecer-lhes luvas de protecção apropriadas.

4 — Aos trabalhadores que trabalham em câmaras frigoríficas as entidades patronais devem fornecer vestuário para o efeito apropriado.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a uma remuneração especial correspondente a 100% da retribuição/hora, não podendo qualquer fracção de tempo a pagar ser inferior a meia hora.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

As entidades empregadoras com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho devem colocar à disposição dos mesmos um refeitório, devidamente apetrechado, com mesas, cadeiras, fogões, lavatórios, etc., onde os trabalhadores possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Vestiários

As entidades empregadoras devem colocar à disposição dos seus trabalhadores vestiários individuais, onde os mesmos possam guardar o vestuário, calçado e demais objectos pessoais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Creches

As entidades empregadoras que à data da publicação da presente convenção tenham creches continuarão a mantê-las, salvo no caso de as mesmas serem frequentadas por menos de cinco crianças, caso em que, em alternativa, poderão optar por pagar infantário para as mesmas, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima mensal

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas nesta convenção.

3 — O empregador pode efectuar o pagamento da retribuição em numerário, por meio de cheque bancário, ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pelo empregador.

4 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos da presente convenção, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12):(52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em Dezembro de cada ano, até ao dia 15.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica:

Aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, a quem a entidade patronal pagará um complemento correspondente à diferença entre o subsídio a que contratualmente têm direito e o valor que lhes é pago pela entidade seguradora, cessando o regime quando for declarada a incapacidade permanente;

Aos trabalhadores afectados por doença profissional aplicar-se-á o disposto na alínea anterior;

Aos trabalhadores que por motivo de comprovada doença tenham estado internados em estabelecimentos hospitalares até 180 dias;

Às mulheres que tenham estado com licença de maternidade por virtude de parto, aborto ou nado-morto, na parte não suportada pela segurança social.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

Os trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço têm direito a que lhes sejam pagas as despesas de alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos, podendo, no entanto, por acordo com a entidade empregadora, ser fixada uma verba diária para o efeito.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os atrasos diários até dez minutos, no início do período normal de trabalho, desde que não excedam sessenta minutos em cada mês.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem o disposto na legislação em vigor.

5 — Se, no acordo de cessação ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquelas foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

7 — A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

8 — Exceptua-se do disposto nos n.ºs 7 e 8 o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

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 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros

e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiver decorrido o prazo de prescrição do procedimento disciplinar ou o prazo de prescrição da sanção disciplinar;
- e) Se o respectivo procedimento for inválido.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da respectiva categoria e antiguidade, se o trabalhador até à decisão de 1.<sup>a</sup> instância

não optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o respectivo montante, entre um mês e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto nas alíneas a), b) e c) da cláusula anterior;

- c) Para efeitos da indemnização prevista na anterior alínea b), deve o tribunal atender ainda a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, nunca tal indemnização podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

4 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação prevista na segunda parte do n.º 2 desta cláusula, devendo o empregador entregar a quantia à segurança social.

5 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 2 desta cláusula é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

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

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador 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 de aviso prévio referido no número anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade,

o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Seguros

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Seguros

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço, a entidade empregadora fica obrigada a fazer um seguro de acidentes para além do seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias

1 — Os direitos, benefícios e regalias já concedidos aos trabalhadores por via contratual ou administrativa serão salvaguardados e mantidos.

2 — As partes acordam ser este CCT globalmente mais favorável do que as disposições que revoga.

## ANEXO I

### Definição e remuneração de categorias profissionais

#### A) Pessoal fabril

*Director fabril.* — É o trabalhador que superintende em todo o movimento fabril.

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo dirigir a preparação de conserva e os serviços respeitantes.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e afinação da máquina da fábrica.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que tem a seu cargo qualquer secção da fábrica.

*Comprador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a aquisição das matérias-primas.

*Apontador.* — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas.

*Ajudante de afinador de máquinas.* — É o trabalhador a quem compete coadjuvar ou eventualmente substituir o afinador de máquinas.

*Mestre.* — É o trabalhador que orienta e controla a actividade de um grupo de trabalhadores.

*Trabalhador de fabrico (conservas de peixe).* — É o trabalhador que mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando a duração e condições de cozedura; prega caixas; lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores; mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente; opera com cravadeiras semiautomáticas, tesouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, soldadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares; orienta os trabalhadores necessários à salga ou salmoura de peixe; procede à carga, descarga,

transporte e arrumação das matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> e demais legislação em vigor).

*Preparador de conservas de peixe.* — É o trabalhador que manipula o peixe em todas as fases de fabrico; alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção, designadamente as que consistem em molhar latas, revistar e controlar o produto semiacabado ou acabado e proceder à sua embalagem e armazenamento; faz a limpeza das zonas de produção e armazém; procede a cargas e descargas, ao transporte e arrumação de matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> e demais legislação em vigor).

*Manobrador de empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Guarda ou porteiro.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

#### B) Electricistas

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

#### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### C) Construção civil

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

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeiras ou moldes para fundir betão.

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

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

*Ladrilhador ou azulejador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

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

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

*Pintor decorador.* — É o trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

§ único. As categorias profissionais acima indicadas são genericamente designadas por oficiais de construção civil.

#### D) Trabalhadores metalúrgicos

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador metalúrgico que, executando funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

*Soldador.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxi-corte.

#### E) Motoristas

*Motorista.* — É o trabalhador que conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

## ANEXO II

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Secção A

Do exercício da actividade sindical nas empresas — Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais da empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — Não pode a entidade patronal proibir a afixação no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela CSE, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical devidamente justificado pelo sindicato respectivo, nos termos legais.

7 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com este anexo II do presente diploma e em tudo o que nele não se encontra regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

#### Secção B

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais ou intersindicais da empresa, bem como a dos que integram comissões sindicais ou intersindicais.

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

3 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

4 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

5 — Para as reuniões a que se refere o n.º 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e afixar no interior da empresa textos, publicações ou

informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Secção C

1 — Os trabalhadores podem reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical da empresa, ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de 50 ou de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa consoante os trabalhadores estejam representados só por um ou por mais de um sindicato. No caso de os trabalhadores que interrompem o trabalho pertencerem só a um sindicato, a reunião poderá ser convocada pelo sindicato que representa esses trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

## ANEXO III

À firma . . .

Eu, . . ., trabalhadora n.º . . ., comunico que, ao abrigo da alínea e) da cláusula 28.ª do CCT para a indústria de conservas de peixe, não virei trabalhar no dia (ou dias) . . . do corrente mês.

«e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 20.ª, através do modelo anexo III, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

§ 1.º O modelo anexo III deverá ser enviado, com a antecedência mínima de dois dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10% do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.»

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director fabril . . . . .	843
II	Encarregado de fabrico . . . . .	788

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
III	Encarregado (electricista) . . . . . Encarregado (metalúrgico) . . . . .	753
IV	Encarregado de secção . . . . .	703
V	Chefe de equipa (electricistas) . . . . . Chefe de equipa (metalúrgicos) . . . . .	601
VI	Afinador de máquinas . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista . . . . . Oficial da construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	552
VII	Ajudante de afinador de máquinas . . . . . Apontador . . . . . Comprador . . . . . Manobrador de empilhador . . . . . Mestre . . . . . Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	520
VIII	Ajudante de motorista . . . . . Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) . . . . .	507
IX	Guarda . . . . . Porteiro . . . . . Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (elec. c. met.) . . . . .	471
X	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (elec. c. met.) . . . . .	424
XI	Preparador de conservas de peixe . . . . .	422
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe . . . . . Praticante de trabalhador de fabrico . . . . .	405
XIII	Aprendiz (elec. c. met.) . . . . .	403

**ANEXO IV-A**

**Tabelas salariais acordadas em 2004, 2005 e 2006**

Graus	Categorias profissionais	Retribuições		
		2004	2005	2006
I	Chefe de escritório . . . . . Director de serviços . . . . .	785	804	824
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviços . . . . . Contabilista ou técnico de contas . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . .	734	752	770
III	Chefe de vendas . . . . . Encarregado (electricista) . . . . . Encarregado geral . . . . . Encarregado (metalúrgico) . . . . .	702	719	736

Graus	Categorias profissionais	Retribuições		
		2004	2005	2006
IV	Chefe de secção . . . . . Guarda-livros . . . . . Inspector de vendas . . . . .	655	671	687
V	Chefe de equipa (electricistas) . . . . . Chefe de equipa (metalúrgicos) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Encarregado de fabrico . . . . . Encarregado de secção . . . . . Secretário de direcção . . . . .	559	573	588
VI	Afinador de máquinas . . . . . Ajudante de guarda-livros . . . . . Caixa . . . . . Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista . . . . . Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial electricista . . . . . Oficial gráfico . . . . . Operador de máquinas de contabilidade . . . . . Operador mecanográfico . . . . . Prospector de vendas . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Vendedor . . . . .	513	526	539
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador . . . . . Cobrador . . . . . Comprador . . . . . Correspondente em língua portuguesa . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . . Estagiário (gráficos) . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Estufeiro (gráficos) . . . . . Manobrador de empilhador . . . . . Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Perfurador-verificador . . . . . Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Recepcionista . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Soldador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	485	497	509
VIII	Ajudante de motorista . . . . . Auxiliar do 2. <sup>o</sup> biénio (gráficos) . . . . . Barrileiro . . . . . Demonstrador . . . . . Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . .	470	482	494
IX	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano Auxiliar do 1. <sup>o</sup> biénio (gráficos) . . . . . Contínuo . . . . . Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Guarda . . . . . Mestre(a) . . . . . Porteiro . . . . . Praticante de construção civil do 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	437	448	459

(Em euros)				
Graus	Categorias profissionais	Retribuições		
		2004	2005	2006
X	Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz de construção civil do 3.º ano ..... Aprendiz de tanoeiro do 3.º ano .... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Marginador-retirador dos 1.º e 2.º anos ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano ...	393	403	413
XI	Aprendiz de construção civil do 2.º ano ..... Aprendiz gráfico do 4.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ... Aprendiz de tanoeiro do 2.º ano .... Preparador de conservas de peixe ... Servente de limpeza .....	390	400	410
XII	Aprendiz de construção civil do 1.º ano ..... Aprendiz de electricista do 2.º ano ..... Aprendiz gráfico do 3.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ... Aprendiz de tanoeiro do 1.º ano .... Praticante de preparador de conservas de peixe ..... Aprendiz de trabalhador de fabrico	371	380	390
XIII	Aprendiz gráfico do 2.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ... Aprendiz de preparador de conservas de peixe ..... Aprendiz de trabalhador de fabrico	370	379	388
XIV	Aprendiz de electricista do 1.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano ..... Aprendiz gráfico do 1.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ... Paquete (1) .....	296	303	386

Matosinhos, 20 de Abril de 2007.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

*Castro e Melo*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FEVICOOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hote-

laria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 20 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

#### Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 26 de Abril de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — José Luís Pinto dos Reis da Quinta.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — Augusto João Monteiro Nunes.*

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 20 de Abril de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 9 de Maio de 2007, a fl. 163 do livro n.º 10, com o n.º 72/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras.**

O CCT para os Centros de Abate de Aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2005, e 24, de 29 de Junho de 2006, é alterado da forma seguinte:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4500 trabalhadores.

3 — .....

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

#### Cláusula 34.ª

##### Conceito de retribuição

.....

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 18.

#### Cláusula 39.ª

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo n.º 1 é atribuída uma diuturnidade de € 18 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 43.ª

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a) :

Pequeno-almoço — € 3;  
Almoço ou jantar — € 12,50;

Diária completa — € 38,50;  
Dormida com pequeno-almoço — € 23;  
Ceia — € 6,60.

Ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 22,50 mensais.

2 — .....

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comu-

nicação à entidade patronal, que lha concederá desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou de quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,10 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Junho de 2007.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	596,50
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .... Encarregado de expedição .....	531,50
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	516
IV	Aproveitador de subprodutos .....	477
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
V	Ajudante de motorista/distribuidor ..... Apontador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	436,50
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação ..... Manipulador ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	425,50
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Servente de pedreiro .....	413,50
VIII	Ajudante de fogueiro ..... Ajudante de mecânico de automóveis ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período ..... Trabalhador da apanha .....	405
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de caixeiro ..... Praticante ..... Servente de limpeza .....	403

Lisboa, 5 de Abril de 2007.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

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

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante Energia e Fogueiros de Terra:

*Agostinha Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Depositado em 7 de Maio de 2007, a fl. 162 do livro n.º 10, com o n.º 70/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

#### Vigência

O presente contrato produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 2007, no que respeita à tabela salarial e ao subsídio de alimentação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 1,90 por cada dia de trabalho completo.

2 — O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3 — Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

#### Produção

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Engenheiro mais três anos após estágio .....	880
II	Estilista ..... Técnico de calçado ..... Engenheiro até três anos após estágio .....	665
III	Modelador de 1. <sup>a</sup> .....	593
IV	Encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Modelador de 2. <sup>a</sup> .....	537
V	Modelador de 3. <sup>a</sup> ..... Chefe de linha ..... Operador de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de montagem de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de correaria de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> ..... Operador manual de componentes de 1. <sup>a</sup> ... Agente de programação de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> .....	504

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
VI	Operador de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de montagem de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de correaria de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> ..... Operador manual de componentes de 2. <sup>a</sup> ... Agente de programação de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de armazém de 1. <sup>a</sup> .....	494
VII	Operador de costura de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de acabamento de 1. <sup>a</sup> ..... Operador auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> ... Operador de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de componentes de 1. <sup>a</sup> .....	453
VIII	Operador de costura de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de acabamento de 2. <sup>a</sup> ..... Operador auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> ... Operador de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de armazém de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de componentes de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de correaria de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de montagem de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> ..... Operador manual de componentes de 3. <sup>a</sup> ... Agente de programação de 3. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 3. <sup>a</sup> .....	437
IX	Operador de costura de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de acabamento de 3. <sup>a</sup> ..... Operador auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> ... Operador de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de armazém de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de componentes de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de limpeza .....	410
X	Praticante do 2.º ano ou maior de 25 anos	403
XI	Praticante .....	322,50

Subsídio de alimentação — € 1,90.

#### Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços .....	824
II	Chefe de serviços .....	762
III	Chefe de secção ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Tesoureiro ..... Chefe de vendas .....	706

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
IV	Inspector de vendas ..... Planeador de informática .....	670
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de vendas .....	628
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup> .....	541
VII	Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	448
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista 2. <sup>a</sup> .....	422
IX	Telefonista/recepcionista 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro/guarda .....	412
X	Praticante .....	322,50

Subsídio de alimentação — € 1,90.

#### Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado .....	583
II	Técnico de manutenção ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> ... Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	533
III	Técnico de manutenção ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> ... Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros/pesados .....	499
IV	Técnico de manutenção ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> ... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> .....	494
V	Praticante .....	322,50

Subsídio de alimentação — € 1,90.

#### Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que

os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

Porto, 18 de Abril de 2007.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

*Joaquim Carvalho*, mandatário.

*Anacleto Costa*, mandatário.

*Domingos Ferreira*, mandatário.

*Américo Santos*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

#### **Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
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 Sul;  
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Abril de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 23 de Abril de 2007. — Pelo Secretariado:  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 9 de Maio de 2007, a fl. 163 do livro n.º 10, com o n.º 71/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SIMA —  
Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros —  
Revisão global.**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP — Air Portugal, S. A. (adiante designada por TAP ou empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, o SINTAC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e o SQAC — Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial, adiante designados por sindicatos outorgantes.

2 — A TAP integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

3 — O AE abrange, para além da empresa, cerca de 2700 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito territorial**

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2 — São abrangidos por este AE todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se deslocem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

3 — As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se deslocem temporariamente em serviço por prazo superior a 90 dias reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 24.ª

**Cláusula 3.ª**

**Entrada em vigor, vigência e revisão**

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e

substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.

2 — Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias, anuais, que possam ter lugar, o presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2007, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, o presente AE renova-se por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

4 — As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de Janeiro, salvo indicação expressa em contrário.

**Cláusula 4.ª**

**Deveres da TAP**

São deveres da TAP:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimento de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
- l) Fornecer aos sindicatos e à Comissão de Trabalhadores todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste AE e na lei em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção ao disposto na lei e neste AE;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela TAP de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei se mais favorável.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao referido nas alíneas *d)* e *e)*, se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Quadros de pessoal e balanço social

1 — A TAP remeterá a cada Sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo aos trabalhadores por ele representado e que, por lei, esteja obrigada a enviar ao ministério competente para a área do trabalho e das relações colectivas de trabalho e, até 15 de Maio, cópia do balanço social.

2 — A informação prevista no número anterior conterá os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número do trabalhador;  
Categoria profissional;  
Datas de admissão e da última evolução salarial;  
Retribuição mensal.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Desconto das quotas sindicais

1 — A TAP respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2 — A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao Sindicato respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

De acordo com o disposto na lei, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respectivos anexos a este AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva.

2 — Na falta de candidatos nas condições previstas no n.º 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.

3 — O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

5 — Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o n.º 1, os trabalhadores manterão:

- a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da TAP se esta for superior;
- b) A sua antiguidade na empresa.

6 — No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respectiva antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos

Para efeitos do disposto no presente Acordo, entende-se por:

- a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

- c) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental com vista a atingir um determinado fim.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores da TAP abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes dos anexos e das condições de trabalho estabelecidas nos mesmos, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.

2 — Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Colocação nos escalões da tabela salarial

1 — Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Evolução nas carreiras/requisitos mínimos gerais

1 — A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
- b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
- c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
- e) Pendência de processo disciplinar;
- f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

2 — Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de maternidade por ocasião do parto (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3 — No caso previsto na alínea e) do n.º 1, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção, a evolução será efectiva com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

4 — A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 1, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído que estiver estabelecido.

5 — Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no n.º 1, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

6 — A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

7 — Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

8 — Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

9 — A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

10 — O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do Sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

11 — Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

12 — Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

13 — Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano.

14 — O disposto no n.º 5 não abrange os trabalhadores das categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional

1 — Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2 — No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3 — No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4 — As regras enunciadas nos n.ºs 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5 — A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao 1.º dia do mês seguinte ao da decisão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira e nos graus de enquadramento

A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com o referido em cada anexo da respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito, com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

3 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituído da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de restituição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

4 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no n.º 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho. Transferência

1 — Por «local de trabalho» entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com excepção do Funchal.

2 — A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3 — Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

- a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4 — De acordo com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Efeitos da transferência

1 — Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2 — Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

- a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
- b) Diminuição de retribuição.

3 — Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5 — Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

- a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;
- b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho

1 — Entende-se por «posto de trabalho» o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio e por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

5 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes dos anexos.

2 — O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo I.

3 — O envio de novos regulamentos para aprovação ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

4 — Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamento de trabalho

1 — A TAP poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2 — Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afectos para uso profissional individual.

4 — Para cumprimento do disposto no número anterior, a TAP garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção e assistência

1 — Considera-se que um trabalhador está em regime de prevenção e assistência quando se encontra localizável e à disposição da TAP fora do seu período e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.

2 — Enquanto neste regime, o trabalhador auferirá por cada hora completa uma compensação pecuniária igual a 60 % da sua retribuição horária normal, com base no vencimento da tabela aplicável.

3 — Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.

4 — Quando necessário, serão organizadas escalas para o regime de prevenção e assistência, as quais serão objecto de consulta prévia aos Sindicatos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transportes em serviço

1 — A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

- a) Iniciem ou concluem a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
- b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
- c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
- d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela empresa.

2 — Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela empresa após consulta aos Sindicatos e constarão de regulamento interno.

3 — Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie através de meios de transporte da empresa ou outros.

4 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar serão concedidos prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos directamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela TAP, que se possível também os obterá e revalidará desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Protecção em casos de pirataria e sabotagem

1 — Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de actos de pirataria terá direito à manutenção da sua

retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo e ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência.

3 — Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da detecção de engenhos explosivos ou efectuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1 — Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com o regresso à mesma.

2 — O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3 — O cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5 — Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP.

6 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos.

2 — Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

- a) Interrupção de dez minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;
- b) Redução da duração normal de trabalho.

3 — Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

4 — O disposto nesta cláusula é complementado, para as categorias profissionais de TMA, TMFP, TRTMA, TPPC e TAM, com o estabelecido nos anexos G, H, I, J e K, respectivamente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — «Dia de trabalho» — é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.

2 — «Dia útil» — é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3 — «Descanso semanal» — é o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4 — «Descanso complementar» — é o constituído por:

- a) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5 — «Turno» — é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos.

6 — «Ciclo de rotação» — é a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7 — Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a quarenta e cinco minutos nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de doze horas.

5 — Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de doze horas contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0 horas, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de doze horas contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a sete horas e trinta minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

8 — Após prestação de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, em prolongamento, a TAP deverá proporcionar uma interrupção de quinze minutos, que será considerada tempo de trabalho.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horários de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal desde que avisados com, pelo menos, setenta e duas horas de antecedência.

5 — São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de doze horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6 — O disposto nesta cláusula é complementado, para as categorias profissionais de TMA, TMFP, TRTMA, TPPC e TAM, com o estabelecido sobre organização de trabalho por turnos nos anexos G, H, I, J e K, respectivamente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.

3 — Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4 — Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

7 — A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de quinze minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

- a) Meia hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os dezasseis e os quarenta minutos;
- b) Uma hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os quarenta e um e os sessenta minutos.

8 — O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Nos termos da lei geral, considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2 — Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efectiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3 — Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4 — Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até quarenta e oito horas antes da ocorrência do feriado.

5 — Sempre que adequado, serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Dia de descanso complementar**

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocamentos em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) Se tiver trabalhado mais de uma e até três horas — meio dia de descanso;
- b) Se tiver trabalhado mais de três horas — um dia completo de descanso.

2 — As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos três dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a cinco dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3 — As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar**

1 — O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coeficiente 2).

2 — Nos termos da lei, o descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25% das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

1 — A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2 — Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a TAP consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3 — Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no n.º 1, não será superior a 8 dias.

4 — Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no n.º 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a TAP analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efectivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5 — Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efectivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

1 — Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 44.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 — Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 42.<sup>a</sup>

3 — Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações, devem ser afixados com antecedência não inferior a cinco dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4 — Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos e à Comissão de Trabalhadores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho poderão ter as amplitudes seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

2 — Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3 — Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade e tolerância

1 — Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

2 — Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam sessenta minutos num mês nem quinze minutos num dia.

3 — A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até dez minutos antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.

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

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho devem constar de lista anexa ao horário afixado.

5 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho suplementar, calculado nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>

6 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

7 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da actualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.

2 — A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3 — O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4 — O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder seis horas diárias e trinta horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

5 — O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

6 — Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

7 — Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

8 — É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com acções de formação; a prestação de trabalho que, somado ao tempo de formação, ultrapassar os limites de duração normal do trabalho, será remunerada como trabalho suplementar.

9 — Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horá-

rio de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

10 — Após conclusão da formação, a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

11 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

De acordo com a lei:

1 — Em cada ano lectivo a TAP deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino.

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

3 — A opção entre os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre a TAP, os trabalhadores interessados e os respectivos sindicatos de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento dos serviços.

4 — A dispensa de serviço para frequência das aulas, prevista no n.º 2 desta cláusula, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte e quatro horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

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

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

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

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

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

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

10 — O trabalhador-estudante tem direito ao gozo interpolado de 15 dias das suas férias à sua livre escolha e será dispensado da prestação de trabalho suplementar, a seu pedido, salvo impossibilidade por exigências ou interesses impreteríveis de funcionamento dos serviços.

11 — Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença em cada ano civil desde que o requeira com a antecedência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.

12 — Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto da TAP a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento escolar em cada ano.

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

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

15 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver

matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

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

17 — O disposto nesta cláusula poderá ser extensivo aos trabalhadores-estudantes que frequentam o ensino não oficial para aquisição de conhecimentos que a TAP considere relevantes para a melhoria do exercício das suas funções.

18 — Sempre que o trabalhador interromper, no decurso do ano lectivo, os seus estudos ou desistir de qualquer disciplina, deverá do facto dar imediato conhecimento, por escrito, à empresa, sob pena de procedimento disciplinar.

19 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, os Sindicatos que os representam e os responsáveis dos serviços a que eles pertencem, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2 — A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de € 0,50, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em concomitância na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

3 — Nos locais onde não exista refeitório e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,445% do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Refeições em serviço

1 — A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu

horário de trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da empresa.

2 — A TAP fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup>

3 — A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

- a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou
- c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

4 — Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114% ou 0,502% do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup> quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5 — Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número nem são cumulativos com o resultante da aplicação do n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

6 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

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

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

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

5 — Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a seis meses, o trabalhador terá direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

3 — O disposto nesta cláusula é complementado, para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, com o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Processamento de marcação de férias

1 — A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

2 — 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:

(Por dia)

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto .....	12	12
Setembro .....	10	6
Junho .....	4	8
Dezembro .....	2	8
Abril, Maio e Outubro .....	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro .....	1	1

3 — Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do tra-

balhador da sua especialidade 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 trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- Anualmente e antes de 1 de Dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5 — Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6 — Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

7 — Se entre o momento da marcação das férias e o do respectivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

8 — Uma vez fixado o período de férias, com datas de início e de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias, será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

9 — Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2 — Em casos excepcionais poderá a TAP adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela TAP.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à TAP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4 — Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da empresa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho

1 — Se o contrato de trabalho cessar, 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.

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

3 — O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e, bem assim, a pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à de cônjuge até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

Pessoas que vivam em economia comum com o trabalhador — até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 antecedente ou na lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando o trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3 — A empresa poderá, quando o entender, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A não comunicação nos termos dos n.ºs 1 e 2 ou a não apresentação de prova quando exigida pode tornar as faltas injustificadas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 90.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>

3 — Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 \text{ h}} = \text{valor/hora}$$

4 — Nos casos previstos na alínea e) 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 do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 3 seguinte.

2 — Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 \text{ h}} = \text{valor/hora}$$

3 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo de que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos cinco dias úteis subsequentes, apresentar-se à TAP para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a TAP opor-se a que ele retome o seu serviço.

6 — O regime de impedimento prolongado previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade por decurso do prazo nos contratos de trabalho a termo.

7 — A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste AE.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3 — A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e no caso de não concessão a TAP expressará as razões de recusa.

4 — Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 67.<sup>a</sup>

3 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.

4 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 68.<sup>a</sup>

5 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

7 — A TAP obriga-se a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efectuadas desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição ilíquida mensal

1 — Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turnos;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abonos diversos

1 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as participações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Abono para falhas;

- c) Despesas de transporte;
- d) Subsídio para educação especial;
- e) Subsídio de refeição;
- f) Comparticipação nas despesas de infantário;
- g) Complemento de abono de família;
- h) Subsídio para material escolar;
- i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3 — Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4 — Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5 — O valor de cada anuidade é de 1,104% do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

6 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25%, de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37,5 \text{ h}} \times 0,25 = \text{acrécimo/hora}$$

2 — Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 20 e as 7 horas, na medida em que exceda trinta horas mensais, será pago com o acréscimo de 100% sobre o valor/hora resultante da tabela salarial, acrescido das anuidades.

4 — Para o limite das trinta horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho suplementar nocturno prestado, em prolongamento, entre as 0 e as 7 horas.

5 — Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno

e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral:

- a) 50% (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% (coeficiente 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriadados será remunerado com o acréscimo de 100% (coeficiente 2).

3 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis e que dê lugar a retribuição especial nos termos previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4, do anexo G (TMA) e 12.<sup>a</sup>, n.º 4 e 5, do anexo H (TMFP) e anexos I (TRTMA), J (TPPC) e K (TAM), será remunerado com o acréscimo de 75% (coeficiente 1,75).

4 — Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar ou de dias feriadados será sempre remunerado com o acréscimo de 100% (coeficiente 2).

5 — Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respectiva prestação.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagens a seguir indicadas, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:

- a) Horários com amplitude de vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência — 12,488% do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>;
- b) Outros horários com amplitude de vinte e quatro horas e horários com amplitude de dezasseis horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência — 9,209% do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>;
- c) Horários com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstos na alínea anterior — 9,209%, acrescidos de 0,391% em ambos os casos do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup> por cada hora de amplitude acima das dezasseis;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos — 5,109% do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

2 — Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0 e as 8 horas.

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro horas ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

6 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição mas nunca superior ao montante da retribuição líquida mensal a que se refere o n.º 1 da cláusula 67.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o n.º 2 da cláusula 66.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a TAP complementar o mesmo nos termos e condições estabelecidos no n.º 1 da cláusula 90.<sup>a</sup>

3 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de TOA ou TAux, respectivamente, com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, respectivamente de 3,634 % e de 2,244 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2 — Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações os trabalhadores não pertencentes às categorias referidas no número anterior exerçam funções de cobrança, verificação, controlo e registo das operações efectuadas e tenham à sua responsabilidade, por inexistência de TOA e TAux, os valores resultantes dessas transacções efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,169 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria terão direito a um abono mensal para falhas de 1,959 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneiio terão direito a um abono mensal para falhas de 1,140 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

5 — Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25 % do abono mensal.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 da cláusula 67.<sup>a</sup>

2 — Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3 — Não terão direito à remuneração definida nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio por condições especiais de trabalho

1 — O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2 — O subsídio previsto no número anterior é de 1,959 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

3 — São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (€ 18,95) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

4 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos cinco horas de trabalho efectivo a importância de € 4,68.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade, paternidade, adopção e faltas de qualquer natureza.

3 — A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

4 — O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime previsto nas cláusulas 15.<sup>a</sup> do anexo G (TMA) e 12.<sup>a</sup> do anexo H (TMFP) e anexos I (TRTMA), J (TPPC) e K (TAM), o trabalhador preste menos de cinco horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

5 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Cálculo das prestações indexadas

1 — As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de € 1400, valor este definido para o efeito.

2 — Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A TAP assegurará serviços de saúde ocupacional que garantirão as actividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — A TAP assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos de trabalho

1 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da autoridade pública competente.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de dois em dois anos aos demais trabalhadores.

3 — Sempre que necessário, conforme avaliação dos serviços médicos, os exames periódicos especiais previstos na alínea a) do n.º 1 serão realizados mensalmente.

4 — Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5 — O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Exclusão de competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas actividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

- a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;
- b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2 — Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3 — Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o actual regimento de funcionamento da comissão em vigor prevista no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Faltas no período de maternidade

1 — É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da TAP o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou reforma.

2 — Dos 120 dias referidos no número anterior 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.

3 — Os restantes dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, mas em qualquer caso ininterruptamente com o parto.

4 — No caso de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados no n.º 1 será de 14 dias no mínimo e de 30 dias no máximo, a graduar pelo médico em função das condições de saúde da trabalhadora. Em caso de parto de nado-morto, esse período será sempre de 30 dias a contar da data do parto.

5 — O direito a faltar no período de maternidade referido no n.º 1 cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período referido no n.º 1, a licença poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Tarefas desaconselhadas

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para outros serviços caso necessário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se quer a pedido da trabalhadora quer por decisão da empresa quando tiver conhecimento da situação de gravidez.

3 — Durante o período de amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

4 — A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Dispensas por efeitos de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em dois períodos de uma hora durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — As trabalhadoras, quando grávidas de três meses, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno desde que o solicitem por escrito, passando a cumprir, nessas circunstâncias, horário adequado.

3 — As trabalhadoras com filhos até 12 meses, desde que o solicitem, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno.

4 — A utilização do disposto nos n.ºs 2 e 3 não implica a perda do subsídio de turnos que a trabalhadora viesse auferindo.

5 — Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja inconveniente para o serviço, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Direito do pai a dispensa do trabalho

1 — Nos termos da lei geral, o pai tem direito a licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — 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 teria direito e não inferior a 30 dias.

3 — A morte da mãe, durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto, confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.

4 — Excepcionalmente, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias de licença por maternidade referida na cláusula 84.<sup>a</sup> não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

5 — A possibilidade prevista no número anterior poderá ser utilizada nos casos em que, comprovadamente, a mãe viesse frequentando, antes do parto, cursos ou estágios de formação que possam ser afectados por doença prolongada.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 15 anos feita nos termos legais, o trabalhador ou a trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias a partir da data em que a criança é confiada à sua guarda.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — A TAP e os seus trabalhadores, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma, contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos na lei.

2 — As folhas de remuneração e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à segurança social devem ser visadas pela Comissão de Trabalhadores.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Protecção na doença e acidentes

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, esta assegurará, nos três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social, nos restantes dias.

2 — A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as actualizações em cada momento em vigor;

As anuidades;

O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

- O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;
- O subsídio de turnos;
- O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

3 — A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias desde que ou na medida em que não exista cobertura da segurança social.

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o trabalhador deverá, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos contratados pela empresa ou, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar os referidos serviços para que estes possam comprovar a situação, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da segurança social.

7 — Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

8 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultante da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e de invalidez.

9 — O disposto no n.º 1 não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Protecção na invalidez

1 — Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

2 — O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

3 — Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4 — Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Infantário

1 — A TAP deverá manter em funcionamento, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2 — As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.

3 — Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:

- 7% sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
- 11% sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
- 13% sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4 — Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5 — Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, as que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidas, podendo as mães colocá-las em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do Aeroporto.

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior ou não exista infantário da TAP, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,116 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

7 — Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP comparticipará, mediante a apresentação do recibo

da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da participação da TAP como se indica no número anterior.

8 — Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1 — A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 8,337 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>

2 — A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela segurança social ou outro organismo oficial.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558 % do valor definido na cláusula 79.<sup>a</sup>, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.

2 — Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela empresa.

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a TAP continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de € 2,50.

4 — O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, pode este passar a partir dos 55 anos à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa e pela lei.

2 — A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no activo ou, quando não haja actualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3 — A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes aos subsídios de férias e de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro, respectivamente.

4 — Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 97.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice (65 anos).

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

1 — A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela segurança social.

2 — O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da segurança social e por aquele complemento TAP de reforma.

3 — O montante da pensão de reforma da segurança social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário independentemente de este efectivar ou não esse pedido.

4 — O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5 — A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de cinco anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respectiva pensão total de reforma seja igual ao da retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento.

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior à retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

6 — O valor do complemento TAP de reforma será actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7 — A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do activo.

8 — Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de Junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após a constituição do fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

9 — A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou de invalidez.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

- a) Seguro de saúde grupo;
- b) Seguro de vida grupo.

2 — As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos II e III.

3 — A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 50 000, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 90 000.

6 — O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no anexo A.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2 — Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

3 — A pedido escrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar ao Sindicato que o representa.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3 — De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração a optar por uma indemnização.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos na lei é determinado segundo a forma estabelecida na mesma.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa através das suas estruturas legais.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da direcção do Sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à empresa, com antecedência não inferior a um dia.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de morte do trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TAP do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

1 — Aos trabalhadores estrangeiros contratados na área de Portugal com igual categoria e exercendo as mesmas funções dos trabalhadores nacionais não será aplicado estatuto diferente do usufruído por estes.

2 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego dos trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

**Cláusula 104.<sup>a</sup>**

**Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços**

1 — Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respectivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente a antiguidade.

2 — Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TAP desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respectivos trabalhadores em outros serviços.

**Cláusula 105.<sup>a</sup>**

**Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho**

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos nos anexos A a N constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

**Cláusula 106.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1 — Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste AE.

2 — A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3 — A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4 — A comissão paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

**Cláusula 107.<sup>a</sup>**

**Revogação de regulamentação colectiva anterior**

1 — São revogados:

- a) O AE celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) e

outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997;

- b) O AE celebrado entre a TAP e Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997;

- c) O protocolo de 29 de Agosto de 2000.

2 — As partes consideram o regime deste AE e respectivos anexos globalmente mais favorável do que consagrado nos instrumentos revogados, referidos no número anterior.

Lisboa, 17 de Abril de 2007.

Pela TAP:

*José Manuel da Rocha Pimentel*, director de Recursos Humanos e mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA):

*José Mendes Maridhalho*, representante.  
*João Calisto Vaz Belo*, representante.  
*Adelino Manuel Marques Silva*, representante.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC):

*António Dias Antunes*, presidente do Secretariado.  
*Miguel Benoliel Kadosch*, membro do Secretariado.  
*Carlos M. Colaço Almeida*, tesoureiro do Secretariado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA):

*José Prazeres Simão*, membro da Direcção.  
*Luís Manuel Gomes Rosa*, membro da Direcção.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC):

*José Albino Gaspar Duarte*, presidente da Direcção.  
*Paulo Jorge Isidoro Piques*, membro da Direcção.

**ANEXO I**

Regulamentos internos previstos no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>, que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor até definição de nova regulamentação:

- Regulamento de deslocações em serviço;
- Regulamento de transportes;
- Regulamento de higiene e de segurança no trabalho;
- Regulamento de facilidades de passagens;
- Regulamento de ajudas de custo;
- Regulamento de uniformes;
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias em Portugal;
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias no estrangeiro;
- Regulamento de condições especiais de trabalho.

**ANEXO II**

**Seguro de saúde de grupo**

(garantias, participações e limites máximos)

	Garantias	Capital — Anuidade — Pessoa segura	Co-pagamento	Comparticipação	
				Dentro do sistema (percentagem)	Fora do sistema (percentagem)
1	Assistência hospitalar . . . . .	€ 7 500		100	65
	Intervenção cirúrgica em internamento . . . . .				
	Intervenção cirúrgica em ambulatório . . . . .				
	Outras despesas de internamento . . . . .				
	Próteses cirúrgicas . . . . .				

	Garantias	Capital — Anuidade — Pessoa segura	Co-pagamento	Comparticipação	
				Dentro do sistema (percentagem)	Fora do sistema (percentagem)
2	Assistência ambulatoria .....	€ 750		100	65
	Consultas de cuidados primários .....	[...]	€ 7,50/2,50 UCS		
	Consultas de especialidade .....	[...]	€ 7,50/2,50 UCS		
	Urgências .....	[...]	€ 15		
	Domicílios .....	[...]	€ 15		
	Análises .....		—		
	Anatomia patológica .....		—		
	Raios X .....		—		
	Ecografias .....		—		
	Medicina nuclear .....		—		
	TAC .....		—		
	Ressonância magnética .....		—		
	Fisioterapia .....		—		
	Consultas de psiquiatria .....	6 ind./12 grupo			
3	Parto .....	€ 1 000		100	65
	Parto natural .....				
	Cesariana .....				
	Interrupção da gravidez .....				
4	Medicamentos .....	€ 200			
	Medicamentos com prescrição médica:				
	Comparticipação pelo SNS .....				100
	Não participação pelo SNS .....		Unidade de valor superior a € 2,50		80
5	Estomatologia .....	€ 250	€ 10 por acto médico	100	65
6	Optometria/próteses/ortóteses .....	€ 1 000			70
	Optometria visão (sublimite) .....	€ 100			
	Aros .....	€ 50			
	Lentes .....	€ 50			
	Lentes de contacto .....	€ 100			
	Ortóteses e próteses (aparelhos auditivos, botas ortopédicas, canadias, cadeiras de rodas, meias elásticas e meios mecânicos).				

### ANEXO III

#### Seguro vida grupo

Pessoas seguras — todos os trabalhadores de terra (P. T.).

Capital seguro — € 10 000.

Idade limite da garantia — a garantia cessa até final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade.

Riscos excluídos:

Suicídio;  
Viagens aéreas;  
Guerra.

### ANEXO IV

#### Subsídios e abonos diversos

Anuidades (cláusula 69.<sup>a</sup>) — 1,104% — € 15,46.

Abono para falhas (cláusula 75.<sup>a</sup>):

Funções de caixa — 3,634% — € 50,88;  
Funções de emp. serv. ext. (cobrador) — 2,244% — € 31,42;

Outras funções com gestão de fundos de manei:

Repres./deleg. área do AE — 4,169% — € 58,36;

Sede — 1,140% — € 15,96;

Sec. adm. deleg. do AE — 1,959% — € 27,43;

Subsídio de turnos (cláusula 72.<sup>a</sup>):

H. 24 — 12,488% — € 174,83;

H. 16 — 9,209% — € 128,92;

Por hora > 16 — 0,391% — € 5,47;

Trab. sábado/domingo — 5,109% — € 71,52;

Subsídios:

Refeição (cláusula 78.<sup>a</sup>) — € 4,68;

Educação especial (cláusula 93.<sup>a</sup>) — 8,337% — € 116,72;

Material escolar (cláusula 94.<sup>a</sup>) — 5,558% — € 77,81.

Refeições (cláusulas 49.<sup>a</sup> e 50.<sup>a</sup>):

Onde não há refeitório — 0,445% — € 6,23;

Refeições pagas pela TAP:

Pequeno-almoço — 0,114% — € 1,60;

Almoço/jantar/ceia — 0,502% — € 7,03;

Subsídio por condições especiais de trabalho (cláusula 77.<sup>a</sup>) — 1,959% — € 27,43.

Infantário (cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 6) — 11,116% — € 155,63.

## ANEXO A

### Licenciado, bacharel e técnico superior

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — São criadas as seguintes categorias profissionais:

- a) Licenciado;
- b) Bacharel;
- c) Técnico superior.

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira previsto na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão de licenciado/bacharel

É um profissional que possui formação académica superior — licenciatura ou bacharelato. Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista à solução de problemas em matérias da sua especialidade.

Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

Programa e coordena as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão de técnico superior

Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.

Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento de licenciado/bacharel

Iniciação — fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado.

É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

Nesta fase, realiza trabalhos no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior, e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

Desenvolvimento — fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

Especialização — fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à

melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

Senioridade — fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa.

Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estádios de desenvolvimento de técnico superior

Adaptação — fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado.

É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

Nesta fase, realiza trabalhos no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior, e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

Desenvolvimento — fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

Especialização — fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, optimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

Senioridade — fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da empresa.

Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa em acções internas ou externas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso/progressão na carreira de licenciado/bacharel

1 — Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

Licenciado;  
Bacharel.

2 — Condições de ingresso:

2.1 — Licenciado:

Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;  
Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;  
Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;

2.2 — Bacharel:

Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;  
Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;  
Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — Período experimental — 240 dias.

4 — Enquadramento de ingresso:

Licenciado e bacharel, sem experiência profissional — início da carreira, fase da iniciação;  
Licenciado e bacharel, com experiência profissional relevante — de acordo com o currículo profes-

sional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de adaptação à empresa.

5 — Condições de progressão entre fases:

5.1 — Fase de iniciação para fase de desenvolvimento:

- a) 18 meses de exercício profissional como licenciado ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;
- b) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5.2 — Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

- a) Quatro anos de exercício profissional como licenciado ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;
- b) Avaliação de desempenho e potencial *Bom*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

5.3 — Fase de especialização para fase de senioridade:

- a) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
- c) Frequência com aproveitamento de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
- d) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — avaliação técnica formal;
- e) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- f) Definição pela empresa das necessidades de provimento.

6 — Condições de progressão entre graus:

6.1 — Grau A1/iniciado:

- a) Oito meses
- b) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.2 — Grau iniciado/grau I:

- a) 10 meses de exercício como licenciado ou 16 meses como bacharel no grau iniciado;
- b) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.3 — Grau I/grau II:

- a) Dois anos de exercício como licenciado ou três anos como bacharel no grau I;
- b) Avaliação de desempenho e potencial *Suficiente*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.4 — Grau II/grau III:

- a) Dois anos de exercício como licenciado ou bacharel no grau II;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.5 — Grau III/grau IV:

- a) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- c) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.6 — Grau IV/grau V:

- a) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- c) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.7 — Grau V/grau VI:

- a) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- c) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — prova técnica formal;
- d) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- e) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

6.8 — Grau VI/grau VII:

- a) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- c) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Condições de ingresso e progressão na carreira de técnico superior**

1 — Condições de ingresso:

Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que

é admitido não enquadrável em outra categoria profissional existente;  
Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;  
Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2 — Período experimental — 240 dias.

3 — Enquadramento de ingresso — de acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de adaptação à empresa e ao posto de trabalho.

4 — Condições de progressão entre fases:

4.1 — Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:

- a) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Suficiente*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

4.2 — Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

- a) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Bom*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

4.3 — Fase de especialização para fase de senioridade:

- a) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de *Muito bom*;
- c) Frequência com aproveitamento de formação comportamental e em gestão nas áreas em cada momento estabelecidas;
- d) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avaliado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- e) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- f) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5 — Condições de progressão entre graus:

5.1 — Grau adaptação/grau I:

- a) Oito meses;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Suficiente*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

5.2 — Grau I/grau II:

- a) Três anos de exercício como técnico superior;
- b) Avaliação de desempenho e potencial suficiente;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

### 5.3 — Grau II/grau III:

- a) Três anos de exercício como técnico superior;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

### 5.4 — Grau III/grau IV:

- a) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- c) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- e) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

### 5.5 — Grau IV/grau V:

- a) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Bom*;
- c) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- e) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

### 5.6 — Grau V/grau VI:

- a) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- c) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional — prova técnica formal;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- e) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

### 5.7 — Grau VI/grau VII:

- a) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
- b) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de *Muito bom*;
- c) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão

fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Cargos de direcção

1 — O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2 — A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Transportes em serviço

1 — A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que se deslocam para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela empresa.

2 — Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Trabalho fora da base

1 — Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com o regresso à mesma.

2 — O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3 — Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

4 — Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

5 — Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP.

6 — Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, ou feriado, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Atenta a natureza das funções que lhes competem, bem como o modo do seu exercício, os traba-

lhadores abrangidos pelo presente AE ficam sujeitos a regime de isenção de horário de trabalho, nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — O contrato individual de trabalho deve mencionar expressamente o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário.

4 — A isenção de horário de trabalho compreende a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — A duração semanal média de trabalho, apurada por referência a cada ano civil (12 meses), não deverá exceder o limite máximo fixado na lei em cada momento em vigor.

6 — As remunerações constantes da tabela salarial anexa já reflectem a ponderação do regime de isenção de horário de trabalho consagrado nos números anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Cursos de formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

2 — A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3 — Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5 — No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador) desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6 — A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Refeitório**

1 — A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de € 2,50, podendo a mesma ser aumentada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

2 — A empresa reembolsará, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, as importâncias despendidas com a alimentação pelos trabalhadores que tenham trabalhado durante a totalidade de qualquer dos períodos definidos no n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Dias de descanso**

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado.

2 — A empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Períodos de férias**

A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
- b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
- c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Anuidades**

Cada anuidade — no montante de € 15,46 — vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Protecção na doença e acidentes**

Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela segurança social, a TAP complementar esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 67.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Seguros**

1 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de € 60 000, que cobrirá os riscos de

viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de € 120 000.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Prémios

1 — Se a TAP atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor de uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 67.<sup>a</sup> do AE, tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este anexo o valor de 3% dos resultados líquidos.

2 — O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:

- Tenham tido avaliação de desempenho negativa;
- Tenham sido objecto de sanção disciplinar;
- Tenham tido absentismo e ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses.

3 — Para além do prémio previsto no n.º 1, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.

4 — Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na empresa.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP) com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

**Tabela salarial**

Graus	Euros	Evolução		
		Licenciado (meses)	Bacharelato (meses)	ADP
VII .....	3 990			
VI .....	3 440			<i>Muito bom.</i>
V .....	2 980	24	24	<i>Muito bom.</i>

Graus	Euros	Evolução		
		Licenciado (meses)	Bacharelato (meses)	ADP
IV .....	2 580	24	24	<i>Bom.</i>
III .....	2 280	36	36	<i>Bom.</i>
II .....	2 000	24	24	<i>Bom.</i>
I .....	1 740	24	36	<i>Bom.</i>
Iniciação .....	1 530	10	16	<i>Bom.</i>
Iniciação A1 .....	1 250	8	8	<i>Suficiente.</i>

##### Técnico superior

Graus	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
VII .....	3 990		<i>Muito bom</i>
VI .....	3 440		<i>Muito bom.</i>
V .....	2 980	24	<i>Bom.</i>
IV .....	2 580	24	<i>Bom.</i>
III .....	2 280	36	<i>Bom.</i>
II .....	2 000	36	<i>Suficiente.</i>
I .....	1 740	36	<i>Suficiente.</i>
Adaptação .....	1 530	8	<i>Suficiente.</i>

#### ANEXO B

##### Técnico comercial

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico comercial (TC).

2 — O presente anexo define o regime específico previsto na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

Executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio; acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação — graus I, II, III e IV — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado as suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos — grau V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização — grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Senioridade — graus VII e VIII — caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicita no âmbito da capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2 — Linha de chefia:

*TC supervisor.* — É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho. É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TC chefe de secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*TC chefe de secção.* — É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e

processos utilizados. Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio, ou com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o representa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo a que todos os TC possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução e organização da empresa e a respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TC; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TC, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TC**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — No recrutamento de candidatos a TC deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo SPDH, desde que possuam as competências necessárias.

5 — O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

6 — A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

7 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Enquadramentos profissionais**

1 — Os TC enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- TC grau iniciado — 6 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- TC grau I — 18 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- TC grau II — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- TC grau III — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- TC grau IV — 30 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- TC grau V — 48 meses + avaliação técnica + ADP *Bom*;
- TC grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- TC grau VII — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- TC grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- TC supervisor — grau VII;
- TC chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como *Apto*, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TC — iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TC supervisor — TC dos graus V e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;
- b) TC chefe de secção — TC supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes as categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TC supervisor — TC grau VII;
- b) TC chefe de secção — TC grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício, nomeadamente o adicional de chefia.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente* — até 1,8;
- Suficiente* — de 1,9 a 2,4;
- Bom* — de 2,5 a 3,4;
- Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP) com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

**Tabela salarial**  
**TC — Técnico comercial**

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TC/grau VIII .....	Chefe de secção (*) .....	1 750		
TC/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 650		<i>Muito bom.</i>
TC/grau VI .....		1 400		<i>Muito bom.</i>
TC/grau V .....		1 340	48	<i>Bom.</i>
TC/grau IV .....		1 240	30	<i>Suficiente.</i>
TC/grau III .....		1 070	24	<i>Suficiente.</i>
TC/grau II .....		920	24	<i>Suficiente.</i>
TC/grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
TC/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

**ADSP:**

*Suficiente* — 1,9/2,4;  
*Bom* — 3,5/4.

**ANEXO C**

**Controlador/planeador de escalas de tripulante**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Criação e integração no AE**

1 — É criada a categoria profissional de controlador/planeador de escalas de tripulantes (CPET).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira previsto na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Caracterização da profissão**

Desempenha funções no âmbito do regulamento de utilização do pessoal navegante, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, definindo os efectivos necessários em tripulantes, de acordo com o plano de exploração, para cada período IATA, e planeando a sua utilização a curto, médio e longo prazos, elaborando as respectivas escalas, controlando a sua aplicação e procedendo às adaptações resultantes de alterações programadas ou de última hora, conseqüentes da operação.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Condições de desempenho**

1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrada.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação — graus I, II, III e IV — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos — grau V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização — grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificada.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Senioridade — graus VII e VIII — caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de cooperação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2 — Linha de chefia:

*CPET supervisor.* — É o CPET com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o CPET chefe de secção no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o CPET chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*CPET chefe de secção.* — É o CPET com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas. Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de

grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Currículo técnico

1 — Cada CPET será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o representa.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Formação profissional

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os CPET possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do CPET; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o CPET, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Condições de admissão e ingresso na C/P de CPET

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de CPET terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3 — O recrutamento e selecção do CPET compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — No recrutamento de candidatos a CPET deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.

5 — O ingresso na profissão de CPET faz-se para a posição de CPET grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

6 — A idade mínima de admissão para a profissão de CPET é de 18 anos.

7 — O período experimental é de 90 dias.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Enquadramentos profissionais

1 — Os CPET enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

CPET grau iniciado — 6 meses + ADP *Positiva/suficiente*;  
CPET grau I — 18 meses+ADP *Positiva/suficiente*;  
CPET grau II — 24 meses+ADP *Positiva/suficiente*;  
CPET grau III — 24 meses+ADP *Positiva/suficiente*;  
CPET grau IV — 30 meses+ADP *Positiva/suficiente*;  
CPET grau V — 48 meses+avaliação técnica+ADP *Bom*;  
CPET grau VI — avaliação técnica+ADP *Muito bom* + NE);  
CPET grau VII — avaliação técnica+ADP *Muito bom*+NE;  
CPET grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

CPET supervisor — grau VII;  
CPET chefe de secção — grau VIII.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como *Apto*, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (CPET — iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos

gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o CPET evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o CPET evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o CPET evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) CPET supervisor — CPET dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

- b) CPET chefe de secção — CPET supervisor e CPET dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) CPET supervisor — CPET grau VII;  
b) CPET chefe de secção — CPET grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente* — até 1,8;  
*Suficiente* — de 1,9 a 2,4;  
*Bom* — de 2,5 a 3,4;  
*Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP) com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### Tabela salarial

##### CPET — Controlador/planeador de escalas de tripulantes

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
CPET/grau VIII .....	Chefe de secção (*) .....	1 700		
CPET/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 600		<i>Muito bom.</i>
CPET/grau VI .....		1 350		<i>Muito bom.</i>
CPET/grau V .....		1 250	48	<i>Bom.</i>
CPET/grau IV .....		1 150	30	<i>Suficiente.</i>
CPET/grau III .....		1 000	24	<i>Suficiente.</i>
CPET/grau II .....		890	24	<i>Suficiente.</i>
CPET/grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
CPET/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

#### ADP:

- Suficiente* — 1,9/2,4;  
*Bom* — 2,5/3,4;  
*Muito bom* — 3,5/4.

## ANEXO D

### Oficial de operações de voo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de oficial de operações de voo (OOV).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira previsto no AE, de que faz parte integrante a cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, observando as regulamentações nacionais e internacionais, prepara e elabora planos de voo, efectua a vigilância sobre cada voo e controlo de *slots* (faixas horárias) através de contactos via rádio, telefone e ou telex-satélite.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação — graus I, II, III e IV — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos — grau V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função.

Especialização — grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Senioridade — graus VII e VIII — caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2 — Linha de chefia:

*OOV supervisor.* — É o OOV com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o OOV chefe de secção no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações,

técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o OOV chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*OOV chefe de secção.* — É o OOV com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada OOV será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OOV possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do OOV; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OOV, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e ingresso na C/P de OOV**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de OOV terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso e bons conhecimentos de matemática.

3 — O recrutamento e selecção do OOV compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — No recrutamento de candidatos a OOV deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.

5 — O ingresso na profissão de OOV faz-se para a posição de OOV grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

6 — A idade mínima de admissão para a profissão de OOV é de 18 anos.

7 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os OOV enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

- OOV grau iniciado — 6 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- OOV grau I — 18 + ADP *Positiva/suficiente*;
- OOV grau II — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- OOV grau III — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- OOV grau IV — 30 meses + ADP *Positiva/suficiente*;
- OOV grau V — 48 meses + avaliação técnica + ADP *Bom*;
- OOV grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- OOV grau VII — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;
- OOV grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- OOV supervisor — grau VII;
- OOV chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como *Apto*, a sua

evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.

a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (OOV — iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.

b) Concluído o período de iniciação, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o OOV evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o OOV evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o OOV evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) OOV supervisor — OOV dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) OOV chefe de secção — OOV supervisor e OOV dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) OOV supervisor — OOV grau VII;
- b) OOV chefe de secção — OOV grau VIII.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada

momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente* — até 1,8;
- Suficiente* — de 1,9 a 2,4;
- Bom* — de 2,5 a 3,4;
- Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP) com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### Tabela salarial

##### OOV — Oficial de operações de voo

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
OOV/grau VIII .....	Chefe de secção (*) .....	1 800		
OOV/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 700		<i>Muito bom.</i>
OOV/grau VI .....		1 500		<i>Muito bom.</i>
OOV/grau V .....		1 400	48	<i>Bom.</i>
OOV/grau IV .....		1 300	30	<i>Suficiente.</i>
OOV/grau III .....		1 180	24	<i>Suficiente.</i>
OOV/grau II .....		1 020	24	<i>Suficiente.</i>
OOV/grau I .....		900	18	<i>Suficiente.</i>
OOV/iniciado .....		800	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

#### ADP:

- Suficiente* — 1,9/2,4;
- Bom* — 2,5/3,4;
- Muito bom* — 3,5/4.

#### ANEXO E

##### Técnico de organização e administração

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de organização e administração (TOA).

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa atribuirá ao trabalhador uma das profissões/categorias profissionais consagradas na Classificação Nacional de Profissões nas áreas de competência abrangidas pelas novas categorias profissionais referidas no n.º 1, identificadas no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

3 — O presente protocolo constitui anexo de categorias profissionais com regime específico de carreira para os efeitos do AE, nomeadamente da sua cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações e de higiene industrial; assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

## 2 — Competências abrangidas:

**Administração** — desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão; poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

**Comunicação** — desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades; elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação. Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa. Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa. Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa. Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da empresa. Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

**Contabilidade** — desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes. Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efectua pagamentos e recebimentos.

**Prevenção e segurança** — organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

**Recursos humanos** — desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de desempenho

##### 1 — Linha técnica:

**Iniciação** — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

**Capacitação** — graus I, II, III e IV — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequa-

das à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Consolidação de conhecimentos** — grau V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Especialização** — grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Senioridade** — graus VII e VIII — caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

##### 2 — Linha de chefia:

**TOA supervisor.** — É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*TOA chefe de secção.* — É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registrarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

1 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2 — O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

3 — No recrutamento de candidatos a TOA deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.

4 — O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5 — A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

6 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TOA enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2 — A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Grau iniciado — 6 meses + ADP *Positiva/suficiente*;  
Capacitação:

TOA grau I — 18 meses + ADP *Positiva/suficiente*;

TOA grau II — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;

TOA grau III — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;

TOA grau IV — 30 meses + ADP *Positiva/suficiente*;

##### Consolidação:

TOA grau V — 48 meses + avaliação técnica + ADP *Bom*;

Especialização — TOA grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;

Senioridade — TOA grau VII — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;

TOA grau VIII.

4 — Integram a linha de chefia as seguintes posições:

TOA supervisor — grau VII;

TOA chefe de secção — grau VIII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como *Apto*, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) O ingresso na carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA — iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;
- b) Concluído o período de iniciação, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- c) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- d) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- e) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- f) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- g) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- h) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- i) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação

expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Nos casos previstos nas alíneas *h*) e *i*), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TOA supervisor — TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;
- b) TOA chefe de secção — TOA supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TOA supervisor — TOA grau VII;
- b) TOA chefe de secção — TOA grau VIII.

Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente* — até 1,8;
- Suficiente* — de 1,9 a 2,4;
- Bom* — de 2,5 a 3,4;
- Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP) com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

#### Tabela salarial

##### TOA — Técnico de organização e administração

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TOA/grau VIII .....	Chefe de secção (*) .....	1 700		
TOA/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 600		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau VI .....		1 350		<i>Muito bom.</i>
TOA/grau V .....		1 250	48	<i>Bom.</i>
TOA/grau IV .....		1 150	30	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau III .....		1 000	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau II .....		890	24	<i>Suficiente.</i>
TOA/grau I .....		780	18	<i>Suficiente.</i>
TOA/iniciado .....		700	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

ADP:

- Suficiente* — 1,9/2,4;
- Bom* — 2,5/3,4;
- Muito bom* — 3,5/4.

#### ANEXO F

##### Técnico auxiliar

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a seguinte nova categoria profissional de técnico auxiliar (TAux).

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa atribuirá ao trabalhador uma das profissões/categorias profissionais consagradas na Classificação Nacional de Profissões nas áreas de competência abrangidas, identificadas no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

3 — O presente anexo define o regime específico de carreira previsto na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Caracterização da profissão

1 — Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior. Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

Executa de forma autónoma tarefas de alguma complexidade tecnológica, quando para tal esteja devidamente qualificado.

Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

No exercício da sua actividade profissional, o Taux respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP.

Pode coordenar outros trabalhadores.

### 2 — Competências abrangidas:

Administração — selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal; colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador; actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações; opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização; corta em guilhotina própria cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais; efectua a manutenção corrente dos equipamentos; ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado; controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços; presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

Fiscal de refeitório — verifica a qualidade, quantidades, preparação, confecção e apresentação dos alimentos; fiscaliza, em termos de higiene, o funcionamento do refeitório e controla a sua utilização.

Serviço externo — providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado; providencia a documentação e assegura

os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria; ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes; verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos; anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários.

Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos; entrega avisos para posterior pagamento dos recibos; faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos; faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito; recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos; entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições de desempenho

#### 1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação — graus I, II e III — caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos — graus IV e V — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade — graus VI e VII — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e executa, com autonomia e responsabilidade crescente, funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode orientar tecnicamente TAux de graus inferiores.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

## 2 — Linha de chefia:

*TAux supervisor.* — É o TAux com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### **Currículo técnico**

1 — Cada TAux será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação, que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### **Formação profissional**

1 — A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAux possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAux; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAux, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### **Condições de admissão e ingresso na C/P de TAux**

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAux terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas.

3 — O recrutamento e selecção do TAux compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — No recrutamento de candidatos a TAux deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.

5 — O ingresso na profissão de TAux faz-se para a posição de TAux de grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

6 — A idade mínima de admissão para a profissão de TAux é de 18 anos.

7 — O período experimental é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — O técnico auxiliar de administração enquadra-se de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2 — A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Grau iniciado — seis meses + ADP *Positiva/suficiente*;  
Capacitação:

Grau I — 18 meses + ADP *Positiva/suficiente*;  
Grau II — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;  
Grau III — 24 meses + ADP *Positiva/suficiente*;

Consolidação:

Grau IV — 30 meses + ADP *Bom*;  
Grau V — 36 meses + avaliação técnica + ADP *Bom* + NE;

Senioridade:

Grau VI — avaliação técnica + ADP *Muito bom* + NE;  
Grau VII.

3 — Integra a linha de chefia a seguinte posição: TAux supervisor — graus VI ou VII.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão na linha técnica

1 — Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- O ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAux-iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;
- Concluído o período de iniciação, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;

- Após dezoito meses de exercício de funções no grau I, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com ADP *Positiva/suficiente*, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, o TAux evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva;
- No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de *Muito bom*, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

2 — Nos casos referidos nas alíneas g) e h), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito independentemente das necessidades da empresa.

3 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração de chefias

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre TAux do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2 — Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAux grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada

momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente* — até 1,8;
- Suficiente* — de 1,9 a 2,4;
- Bom* — de 2,5 a 3,4;
- Muito bom* — de 3,5 a 4.

2 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE avaliado no sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP) com a classificação

de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

3 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

**Tabela salarial**  
**TAux — Técnico auxiliar**

Linha técnica	Linha de chefia	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TAux/grau VII .....	Supervisor (*) .....	1 200		
TAux/grau VI .....		1 000		<i>Muito bom.</i>
TAux/grau V .....		900	36	<i>Bom.</i>
TAux/grau IV .....		820	30	<i>Bom.</i>
TAux/grau III .....		760	24	<i>Suficiente.</i>
TAux/grau II .....		700	24	<i>Suficiente.</i>
TAux/grau I .....		650	18	<i>Suficiente.</i>
TAux/iniciado .....		590	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

**ADP:**

- Suficiente* — 1,9/2,4;
- Bom* — 2,5/3,4;
- Muito bom* — 3,5/4.

## ANEXO G

### Técnico de manutenção de aeronaves

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O TMA é o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica que efectua a manutenção preventiva e correctiva do avião, estrutura, sistemas, reactores e componentes, procedendo à detecção e correcção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, eléctricos e electrónicos, seus reactores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TMA é de 18 anos.

2 — As habilitações escolares e profissionais exigidas para o ingresso na profissão de TMA são as seguintes:

- a) Ensino secundário completo ou equivalente oficial, ou escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão;
- b) Licença profissional homologada pela autoridade aeronáutica, comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP, ou formação de TMA, também homologada pela autoridade aeronáutica e comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP.

3 — A admissão para a profissão de TMA é feita por concurso, ou via cursos internos de formação *ab initio* de TMA, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TMA com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TMA em condições de preencher os lugares em aberto.

4 — O recrutamento e selecção de TMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular,

entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

5 — O ingresso na profissão de TMA far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, com base na experiência, formação e competência, devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMA um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TMA é de 180 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional — Conceitos e definições

Em complemento do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> do AE, entende-se por:

- a) «Carreira profissional» o sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) «Posição salarial» a posição em que cada TMA se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Enquadramento na carreira profissional

1 — Os TMA enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha técnica os seguintes graus:

TMA grau IX;  
TMA grau VIII;  
TMA grau VII;  
TMA grau VI;  
TMA grau V;  
TMA grau IV;  
TMA grau III;  
TMA grau II;  
TMA grau I;  
TMA grau iniciado.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

TMA coordenador superior;  
TMA chefe de produção;  
TMA chefe de grupo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TMA assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de

enquadramento inferior na evolução na carreira de TMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados de grau superior.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efectivo da função.

5 — Os TMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho predefinidos e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, podendo proceder ao seu ensaio e reparação, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TMA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

2 — Constam obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Designação para o exercício de funções de certificação;
- e) Registo de qualificação em aviões, ou reactores ou sistemas;
- f) Acções profissionais dignas de destaque;
- g) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
- h) Acções não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
- i) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;

- j) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
- k) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.

3 — Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TMA, o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.

4 — No caso de acções não conformes referidas na alínea h) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TMA por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TMA poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TMA.

5 — O TMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6 — O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TMA ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Evolução na linha técnica

1 — A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2 — Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
- b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 8.<sup>a</sup> deste anexo.

3 — Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após 6 meses de permanência no grau iniciado, o TMA evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TMA evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TMA evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;

- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TMA evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TMA evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TMA evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Os TMA dos graus VI, VII e VIII evoluem para os graus VII, VIII e IX, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.

4 — Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.

5 — Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do n.º 3, em conjunto com as nomeações na linha hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TMA, independentemente das necessidades da empresa:

- a) 10% do total dos TMA do grau VI;
- b) 7,5% do total dos TMA do grau VII;
- c) 5% do total dos TMA do grau VIII.

6 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

3 — No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4 — As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMA grau VII;
- b) Os TMA chefe de produção são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de grupo;
- c) Os TMA coordenador superior são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de produção.

5 — A nomeação temporária para o desempenho de funções na linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o 1.º dia.

6 — O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias, se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

7 — Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na linha hierárquica.

8 — Cessando funções na linha hierárquica, os TMA serão reenquadrados da seguinte forma:

- a) TMA chefe de grupo em TMA grau VII;
- b) TMA chefe de produção em TMA grau VIII;
- c) TMA coordenador superior em TMA grau IX.

9 — Com a cessação do exercício de funções na linha hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMA possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções a cada momento em vigor.

2 — A TAP deve promover a formação contínua dos seus TMA tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TMA desempenha as suas funções.

4 — A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TMA e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

5 — O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do manual de procedimentos de formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.

6 — O TMA deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

7 — O plano de formação para a linha técnica e para a linha hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

A obtenção e renovação da licença de TMA, se impostas directamente pela prestação de serviço à empresa, serão da responsabilidade desta, que suportará os seus custos, devendo o TMA fornecer-lhe, atempadamente, os elementos necessários para o efeito.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deslocações especiais

1 — O disposto na presente cláusula é aplicável:

- a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;
- b) Às deslocações, como *extra-crew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;
- c) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2 — A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3 — No local da deslocação o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100%, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e trinta minutos) em cada seis dias.

4 — Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais de sete horas e meia diárias, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5 — Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a dez horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6 — Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0 e as 5 horas, o TMA será dispensado no período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário devia cumprir a partir das 8 horas.

7 — Quando o termo da deslocação (chegada no regresso — calços) se verificar após as 5 horas, o trabalhador, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8 — Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal, de descanso complementar ou de feriado (seja na ida, seja na volta) o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso, que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá de ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis vezes sete horas e trinta ou número de semanas vezes trinta e sete horas e trinta minutos), será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos no n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> do AE, não contando para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho e Agosto;  
Setembro, Outubro e Novembro;  
Dezembro, Janeiro e Fevereiro;  
Março, Abril e Maio.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 15.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o TMA fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana) aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá,

mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 7 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Caracterização funcional da carreira profissional

1 — Linha técnica:

*TMA grau iniciado.* — É o TMA que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP e que:

Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;

Executa, sob orientação de TMA de um grau superior, tarefas elementares de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

*TMA grau I.* — É o TMA em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal que:

Executa, sob orientação de TMA de um grau superior, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.

*TMA grau II.* — É o TMA em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição

de experiência profissional e desenvolvimento pessoal que:

Executa, sob orientação de TMA de um grau superior, tendendo para a autonomia, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.

*TMA grau III.* — É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal que:

Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de grau superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Executa e ou certifica tarefas e ensaios de pequena complexidade que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Pode orientar tecnicamente TMA de um grau inferior.

*TMA grau IV.* — É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal que:

Executa, com autonomia técnica e responsabilidade crescente, trabalhos mais complexos e exigentes de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, nos aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Executa e ou certifica ensaios complexos que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;

Pode orientar tecnicamente TMA de grau inferior; Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

*TMA grau v.* — É o TMA com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal, consolidados e acrescidos, que:

Executa, com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, trabalhos de elevada complexidade e exigência relativos a desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Executa e ou certifica ensaios de complexidade elevada que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;

Pode orientar tecnicamente TMA de grau inferior; Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

*TMA grau vi.* — É o TMA com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal, consolidados e acrescidos, que:

Executa, com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, trabalhos de elevada complexidade e exigência relativos a desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;

Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias

competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

*TMA grau vii.* — É o TMA com grandes conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados que:

Executa, com grande polivalência funcional, total autonomia e iniciativa, trabalhos de elevada complexidade e exigência relativos a desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

Detém responsabilidades organizativas no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, incluindo a certificação de aptidão para o serviço de aviões após manutenção de base ou de motores após *shop visit*, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade e colabora nos estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

*TMA grau viii.* — É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos do avião e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;

Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

*TMA grau IX.* — É o TMA com muito elevada experiência profissional e conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes que:

Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos do avião e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;

Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## 2 — Linha hierárquica:

*TMA chefe de grupo.* — É o TMA com grandes conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de primeira linha, que:

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o TMA chefe de produção, no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico;

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade, e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

Colabora com o TMA chefe de produção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*TMA chefe de produção.* — É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de segunda linha, que:

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um con-

junto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;

Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

*TMA coordenador superior.* — É o TMA com muito elevada experiência profissional e conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de terceira linha, que:

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de um conjunto de unidades orgânicas de produção, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

É responsável pela coordenação e articulação das várias unidades de produção que chefia e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido

de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;

Garante a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências técnicas e pedagógicas;

Executa e ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Elabora análises, estudos e relatórios conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados e implementa as medidas necessárias à concretização dos objectivos definidos para as suas unidades de produção;

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho e potencial

1 — A avaliação do desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

*Insuficiente* < 45 %;  
45 % ≤ *Suficiente* < 65 %;  
65 % ≤ *Bom* < 80 %;  
*Muito bom* ≥ 80 %.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum TMA avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

**Tabela salarial**  
**TMA — Técnico de manutenção de aeronaves**

Linha técnica	Linha hierárquica	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TMA/grau IX .....	Coordenador superior (*) .....	2 400		
TMA/grau VIII .....	Chefe de produção (*) .....	2 100	36	<i>Muito bom.</i>
TMA/grau VII .....	Chefe de grupo (*) .....	1 960	36	<i>Muito bom.</i>
TMA/grau VI .....		1 800	36	<i>Muito bom.</i>
TMA/grau V .....		1 600	36	<i>Bom.</i>
TMA/grau IV .....		1 400	36	<i>Suficiente.</i>
TMA/grau III .....		1 200	24	<i>Suficiente.</i>
TMA/grau II .....		1 100	24	<i>Suficiente.</i>
TMA/grau I .....		950	24	<i>Suficiente.</i>
TMA/iniciado .....		850	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8 % do vencimento base.

ADSP:

*Suficiente* — ≤ 45 % < 65 %;

*Bom* — ≤ 65 % 80 %;

*Muito bom* — ≤ 80 %.

## ANEXO H

### Técnico de máquinas-ferramentas de precisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de máquinas-ferramentas de precisão (TMFP).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O TMFP é o profissional que opera, prepara, regula e conserva vários tipos de máquinas-ferramentas, quer convencionais, quer de comando numérico por computador (CNC), efectuando a programação destas, tendo por função e objectivo a realização de trabalhos de maquinaria de precisão, para modificação, reparação, ou manufactura de conjuntos ou peças de avião e restante material de voo, ferramentas ou outro equipamento com destino à manutenção aeronáutica ou com ela relacionado, interpretando desenhos e identificando materiais.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TMFP é de 18 anos.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TMFP são:

- a) Ensino secundário completo na vertente tecnológica profissionalizante ou equivalente oficial; ou
- b) Escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão.

3 — A admissão para a profissão de TMFP é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TMFP com dispensa de concurso.

4 — O recrutamento e a selecção de TMFP compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

5 — O ingresso na profissão de TMFP far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMFP um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional — Conceitos e definições

Em complemento do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> do AE, entende-se por:

- a) «Carreira profissional» o sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) «Posição salarial» a posição em que cada TMFP se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramento na carreira profissional

1 — Os TMFP enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha técnica os seguintes graus:

TMFP grau VIII;  
TMFP grau VII;  
TMFP grau VI;  
TMFP grau V;  
TMFP grau IV;  
TMFP grau III;  
TMFP grau II;  
TMFP grau I;  
TMFP grau iniciado.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

TMFP chefe de secção;  
TMFP chefe de grupo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TMFP assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMFP, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMFP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e ou qualificação e ou da boa prática no exercício efectivo da função.

5 — Os TMFP de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho predefinidos e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TMFP será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

2 — Constam obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
- f) Acções não conformes com as regras e práticas preestabelecidas;
- g) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;
- h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
- i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.

3 — Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TMFP, o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.

4 — No caso de acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TMFP por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TMFP poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TMFP.

5 — O TMFP poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6 — O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TMFP ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na linha técnica

1 — A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2 — Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;

- b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> deste anexo.

3 — Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMFP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após 6 meses de permanência no grau iniciado, o TMFP evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TMFP evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TMFP evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial ou superior a *Suficiente*;
- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TMFP evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TMFP evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TMFP evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Os TMFP dos graus VI e VII evoluem para os graus VII e VIII, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.

4 — Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.

5 — Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do n.º 3, em conjunto com as nomeações na linha hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TMFP, independentemente das necessidades da empresa:

- a) 10% do total dos TMFP do grau VI;
- b) 5% do total dos TMFP do grau VII.

6 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMFP envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

3 — No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMFP envolvidos sobre o resultado do processo.

4 — As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TMFP chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMFP grau VI;
- b) Os TMFP chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TMFP chefe de grupo.

5 — A nomeação temporária para o desempenho de funções na linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o 1.º dia.

6 — O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias, se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMFP substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

7 — Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na linha hierárquica.

8 — Cessando funções na linha hierárquica, os TMFP serão reenquadrados da seguinte forma:

- a) TMFP chefe de grupo em TMFP grau VII;
- b) TMFP chefe de secção em TMFP grau VIII.

9 — Com a cessação do exercício de funções na linha hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMFP possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.

2 — A TAP deve promover a formação contínua dos seus TMFP tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TMFP desempenha as suas funções.

4 — A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TMFP e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMFP, nomeadamente na evolução na sua carreira.

5 — O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do manual de procedimentos de formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.

6 — O TMFP deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

7 — O plano de formação para a linha técnica e para a linha hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá de ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis × sete horas e trinta

minutos ou número de semanas × trinta e sete horas e trinta minutos), será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> do AE, não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho e Agosto;  
Setembro, Outubro e Novembro;  
Dezembro, Janeiro e Fevereiro;  
Março, Abril e Maio.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua

(vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Caracterização funcional da carreira profissional

###### 1 — Linha técnica:

*TMFP grau iniciado.* — É o TMFP que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP que:

- Recebe formação de introdução à organização da TAP sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;
- Executa, sob orientação, tarefas elementares de maquinaria de acordo com a sua especialização de origem, num ou mais tipos de máquinas-ferramentas, com o objectivo de se familiarizar com as técnicas e especificidades dos materiais a utilizar em avião;

Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional.

*TMFP graus I, II e III.* — É o TMFP em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

- Executa, sob orientação, tendendo para a autonomia técnica e responsabilidade crescente, tarefas de maquinaria progressivamente mais complexas, num ou mais tipos de máquinas-ferramentas, adequadas à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, reactor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho predefinidas;
- Selecciona e monta os acessórios e ferramentas adequados à execução dos trabalhos;
- Selecciona, prepara e ensaia os instrumentos de medida adequados à forma, dimensão e precisão dos trabalhos a executar;
- Selecciona, adapta, concebe, manufactura e repara as ferramentas para a execução dos trabalhos, tendo em conta os materiais, as dimensões, a qualidade de acabamentos e a precisão exigidas; certifica, se para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, os trabalhos por si executados que requeiram qualificação reconhecida pela área de qualidade;
- Conforme proficiência demonstrada, pode iniciar autonomamente trabalhos em máquinas diferentes das de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;
- Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- Pode orientar tecnicamente TMFP de graus inferiores.

*TMFP graus IV e V.* — É o TMFP que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

- Executa, sob orientação, trabalhos de maquinaria mais complexos e exigentes relativos a material de avião, reactor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho predefinidas;
- Selecciona e monta os acessórios e ferramentas adequados à execução dos trabalhos;
- Selecciona, prepara e ensaia os instrumentos de medida adequados à forma, dimensão e precisão dos trabalhos a executar;
- Selecciona, adapta, concebe, manufactura e repara as ferramentas para a execução dos trabalhos em conta os materiais, as dimensões, a qualidade de acabamentos e a precisão exigidas;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Executa autonomamente trabalhos em máquinas diferentes das de origem;
- Com vista ao seu contínuo enriquecimento funcional e, se necessário, sob orientação, desenvolve a sua polivalência e ou proficiência em diferentes tipos de equipamentos e em trabalhos de crescente complexidade técnica e grande precisão;

Executa a programação e operação de equipamento CNC;

Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;

Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Pode orientar tecnicamente TMFP de graus inferiores;

Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

*TMFP graus VI e VII.* — É o TMFP com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa, que:

Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, reactor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho predefinidas;

Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;

Selecciona e monta os acessórios e ferramentas adequados à execução dos trabalhos;

Selecciona, prepara e ensaia os instrumentos de medida adequados à forma, dimensão e precisão dos trabalhos a executar;

Selecciona, adapta, concebe, manufactura e repara as ferramentas para a execução dos trabalhos, tendo em conta os materiais, as dimensões, a qualidade de acabamentos e a precisão exigidas;

Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;

Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Orienta a execução técnica de tarefas de TMFP dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com o TMFP chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

*TMFP grau VIII.* — É o TMFP com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;

Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;

Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## 2 — Linha hierárquica:

*TMFP chefe de grupo.* — É o TMFP com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas de 1.<sup>a</sup> linha que:

No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico;

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;  
 Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;  
 Colabora com o TMFP chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*TMFP chefe de secção.* — É o TMFP com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2.ª linha que:

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;  
 Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;  
 É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;  
 Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;  
 Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;  
 É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança,

higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;  
 Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;  
 Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;  
 Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho e potencial

1 — A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente — < 45 %;  
 45 % — ≤ *Suficiente* > 65 %;  
 65 % — ≤ *Bom* > 80 %;  
*Muito Bom* ≥ 80 %.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMFP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum TMFP avaliado no SADP com a classificação de *Muito Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMFP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Tabela salarial

##### TMFP — Técnico de máquinas-ferramentas de precisão

Linha técnica	Linha hierárquica	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TMFP/grau VIII	Chefe de secção (*)	2 075		
TMFP/grau VII	Chefe de grupo (*)	1 935	36	<i>Muito bom.</i>
TMFP/grau VI		1 780	36	<i>Muito bom.</i>
TMFP/grau V		1 580	36	<i>Bom.</i>
TMFP/grau IV		1 380	36	<i>Suficiente.</i>
TMFP/grau III		1 180	24	<i>Suficiente.</i>
TMFP/grau II		1 070	24	<i>Suficiente.</i>
TMFP/grau I		930	24	<i>Suficiente.</i>
TMFP/Iniciado		825	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8 % do vencimento base.

#### ADP:

*Suficiente* — ≤ 45 % / < 65 %;  
*Bom* — ≤ 65 % / 80 %;  
*Muito bom* — ≤ 80 %.

## ANEXO I

### Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico (TRTMA).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — O TBTMA é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufactura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

2 — A CPTRTMA abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

Analista físico-químico;  
Carpinteiro de material de avião;  
Electromecânico;  
Mecânico de equipamento de emergência de avião;  
Mecânico de estruturas coladas de avião;  
Mecânico de estruturas de avião;  
Mecânico de interiores de cabine;  
Mecânico de rodas de avião;  
Metalizador por deposição de materiais fundidos;  
Operador de máquinas industriais simples;  
Pintor de avião;  
Soldador de material de avião;  
Técnico de calibrações;  
Metalizador por electrodeposição.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TRTMA é de 18 anos.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TRTMA são:

- a) Ensino secundário completo na vertente tecnológica profissionalizante ou equivalente oficial; ou
- b) Escolaridade mínima obrigatória, desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão.

3 — A admissão para a profissão de TRTMA é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e de fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia

dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TRTMA com dispensa de concurso.

4 — O recrutamento e a selecção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

5 — O ingresso na profissão de TRTMA far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TRTMA um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional — Conceitos e definições

Em complemento do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> do AE, entende-se por:

- a) «Carreira profissional» o sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) «Posição salarial» a posição em que cada TRTMA se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramento na carreira profissional

1 — Os TRTMA enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha técnica os seguintes graus:

TRTMA grau VIII;  
TRTMA grau VII;  
TRTMA grau VI;  
TRTMA grau V;  
TRTMA grau IV;  
TRTMA grau III;  
TRTMA grau II;  
TRTMA grau I;  
TRTMA grau iniciado.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

TRTMA chefe de secção;  
TRTMA chefe de grupo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilidade crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TRTMA assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TRTMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e ou qualificação e ou da boa prática no exercício efectivo da função.

5 — Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho predefinidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TRTMA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

2 — Constan obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
- f) Acções não conformes com as regras e práticas preestabelecidas;
- g) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;
- h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
- i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.

3 — Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TRTMA, o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.

4 — No caso de acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TRTMA por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TRTMA poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TRTMA.

5 — O TRTMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6 — O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TRTMA ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na linha técnica

1 — A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2 — Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
- b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> deste anexo.

3 — Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TRTMA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após seis meses de permanência no grau iniciado, o TRTMA evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TRTMA evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TRTMA evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TRTMA evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TRTMA evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;

- f) Após 36 meses de permanência no grau v, o TRTMA evolui para o grau vi, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Os TRTMA dos graus vi e vii evoluem para os graus vii e viii, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito Bom*, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.

4 — Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.

5 — Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do n.º 3, em conjunto com as nomeações na linha hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TRTMA, independentemente das necessidades da empresa:

- a) 10% do total dos TRTMA do grau vi;
- b) 5% do total dos TRTMA do grau vii.

6 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TRTMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom*;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

3 — No final do processo de nomeação, a TAP informará os TRTMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4 — As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TRTMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA de grau vi;

- b) Os TRTMA chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA chefe de grupo.

5 — A nomeação temporária para o desempenho de funções na linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o 1.º dia.

6 — O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TRTMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

7 — Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na linha hierárquica.

8 — Cessando funções na linha hierárquica, os TRTMA serão reenquadrados da seguinte forma:

- a) TRTMA chefe de grupo em TRTMA grau vii;
- b) TRTMA chefe de secção em TRTMA grau viii.

9 — Com a cessação do exercício de funções na linha hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TRTMA possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.

2 — A TAP deve promover a formação contínua dos seus TRTMA tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TRTMA desempenha as suas funções.

4 — A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TRTMA e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TRTMA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

5 — O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.

6 — O TRTMA deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

7 — O plano de formação para a linha técnica e para a linha hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis × sete horas e trinta minutos ou número de semanas × trinta e sete horas e trinta minutos), será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> do AE, não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho e Agosto;  
Setembro, Outubro e Novembro;  
Dezembro, Janeiro e Fevereiro;  
Março, Abril e Maio.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de 12 horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas/dia e sete dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo

de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do 1.º período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Caracterização funcional da carreira profissional

1 — Linha técnica:

*TRTMA grau iniciado.* — É o TRTMA que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP que:

Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;

Executa, sob orientação, tarefas simples de acordo com a sua especialização de origem ou qualificação adquirida.

*TRTMA grau I, TRTMA grau II, TRTMA grau III.* — É o TRTMA em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização de origem ou qualificação adquirida, relacionadas com material de avião, equipamentos de apoio e ferramentas, cumprindo as ordens de trabalho predefinidas;

Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico;

Certifica, se para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, os trabalhos por si executados que requeiram qualificação reconhecida pela área de qualidade;

Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes, nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional; Pode orientar tecnicamente TRTMA de graus inferiores.

*TRTMA grau IV e TRTMA grau V.* — É o TRTMA que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

Executa, sob orientação, tendendo para a autonomia técnica e responsabilidade crescente, trabalhos em equipamentos mais complexos e exigentes relativos a material de avião, equipamentos de apoio e ferramentas, cumprindo as ordens de trabalho predefinidas;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico;

Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes, nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;

Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

Pode orientar tecnicamente TRTMA de graus inferiores;

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

*TRTMA grau VI e TRTMA grau VII.* — É o TRTMA com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa que:

Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, equipamentos de apoio e ferramentas, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho predefinidas; Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;

Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;

Orienta a execução técnica de tarefas de TRTMA dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com o TRTMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

*TRTMA grau VIII.* — É o TRTMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;  
 Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;  
 Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;  
 Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;  
 Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;  
 Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;  
 Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## 2 — Linha hierárquica:

*TRTMA chefe de grupo.* — É o TRTMA com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas de 1.ª linha que:

No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;  
 É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico;  
 Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;  
 Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;  
 É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;  
 Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;  
 Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;  
 Colabora com o TRTMA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*TRTMA chefe de secção.* — É o TRTMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2.ª linha que:

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um con-

junto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;

Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

## Cláusula 15.ª

### Avaliação do desempenho e potencial

1 — A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

*Insuficiente* — <45 %;  
 45 % — ≤ *Suficiente* < 65 %;  
 65 % — ≤ *Bom* < 80 %;  
*Muito Bom* — ≥80 %.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TRTMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum TRTMA avaliado no SADP com a classificação de *Muito Bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscretores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TRTMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

**Tabela salarial**

**TRTMA — Técnico de reparação de tratamentos de material aeronáutico**

Linha técnica	Linha hierárquica	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TRTMA/grau VIII .....	Chefe secção (*) .....	1 830		
TRTMA/grau VII .....	Chefe de grupo (*) .....	1 680	36	<i>Muito Bom.</i>
TRTMA/grau VI .....		1 545	36	<i>Muito Bom.</i>
TRTMA/grau V .....		1 355	36	<i>Bom.</i>
TRTMA/grau IV .....		1 165	36	<i>Suficiente.</i>
TRTMA/grau III .....		1 015	24	<i>Suficiente.</i>
TRTMA/grau II .....		930	24	<i>Suficiente.</i>
TRTMA/grau I .....		800	24	<i>Suficiente.</i>
TRTMA/iniciado .....		710	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

**ADP:**

- Suficiente* — ≤45 %/ <65 %;
- Bom* — ≤ 65 %/80 %;
- Muito bom* — ≤ 80 %.

**Apêndice**

**Valências abrangidas pela CPTRTMA**

*Analista físico-químico.* — É o profissional que procede a verificações analíticas de óleos, combustíveis, materiais de avião e banhos de electrodeposição e desenvolve estudos e ensaios físico-químicos.

*Carpinteiro de material de avião.* — É o profissional que executa a manufatura, recupera, assenta e monta unidades e materiais de madeira e seus derivados, fibras plásticas e termolaminadas pertencentes ao avião, bem como moldes e estaleiros para manufacturas e componentes de estrutura metálica, fibras plásticas e embalagens; manufatura embalagens para componentes de avião.

*Electromecânico.* — É o profissional que manufatura, prepara, monta, instala e modifica utensílios, ferramentas e equipamentos de apoio oficial e de hangar fixos ou móveis, instalações e estruturas metálicas simples e respectivos componentes, ou unidades de idêntica complexidade, incluindo baterias.

*Mecânico de equipamento de emergência de avião.* — É o profissional que procede à revisão geral, reparação, modificação, ensaio hidrostático, teste, carregamento e manuseamento do equipamento de emergência e salvamento de aviões.

*Mecânico de estruturas coladas de avião.* — É o profissional que manufatura, repara, monta e desmonta estruturas coladas de avião.

*Mecânico de estruturas de avião.* — É o profissional que desempenha funções no âmbito da instalação, reparação, modificação e manufatura de elementos das estruturas dos aviões e ou peças de trem e reactor, de acordo com as especificações requeridas.

*Mecânico de interiores de cabine.* — É o profissional que executa tarefas de manutenção de elementos de interiores de cabina e dos porões dos aviões.

*Mecânico de rodas de avião.* — É o profissional que executa a limpeza, reparação, modificação, revisão geral, ensaio e manuseamento de rodas de avião.

*Metalizador por deposição de materiais fundidos.* — É o profissional que procede à aplicação de revestimentos (metais, carbonetos e cerâmicos) por chama (plasma e oxiacetileno), em peças de reactores e componentes de avião, utilizando equipamentos manuais e robotizados.

*Operador de máquinas industriais simples.* — É o profissional que opera máquinas ou instalações industriais fixas, exigindo qualificação técnica específica em processos de alguma complexidade, cuja aplicação constitua uma acção especializada de manutenção sobre material de voo.

*Pintor de avião.* — É o profissional que executa trabalhos de pintura em zonas fixas do avião e ou desmontáveis e ou componentes do avião, depois de previamente ter procedido ao isolamento das superfícies, à decapagem e limpeza das zonas sensíveis e à protecção de partes onde haja sido tratada a corrosão, para o que prepara e aplica os materiais tendo em conta as suas características.

*Soldador de material de avião.* — É o profissional que executa trabalho no âmbito dos diversos tipos de soldadura em peças, conjuntos, estruturas metalomecânicas, reactores, componentes e outro material de avião, de acordo com as especificações requeridas.

*Técnico de calibrações.* — É o profissional que realiza reparações, calibrações e ensaios de dispositivos de monitorização e medição, meios geradores, bancos de ensaio e ferramentas nas áreas eléctrica/electrónica e mecânica de acordo com os procedimentos e manuais do fabricante e valida as calibrações e ensaios de acordo com os critérios de aceitação definidos.

*Metalizador por electrodeposição.* — É o profissional que procede à remoção, revestimento, ou tratamento,

por via electrolítica, ou química, de peças e componentes metálicos de avião, ou peças de equipamentos relacionados com manutenção aeronáutica, efectuando todas as tarefas prévias de isolamento, preparação, activação, e regulação dos instrumentos adequado ao tratamento em causa. Executa estes trabalhos em meio oficial, ou no próprio avião sempre que para tal for solicitado.

#### **ANEXO J**

##### **Técnico de preparação, planeamento e compras**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Criação e integração no AE**

1 — É criada a categoria profissional de técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Caracterização da profissão**

O técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC) é o profissional que: organiza, orienta e controla operações de recepção, codificação, armazenagem, expedição e inventariação de componentes, materiais, produtos, ferramentas e equipamentos; executa tarefas inerentes aos processos de aquisição e venda de equipamento, material, produtos e serviços; executa o planeamento, preparação e controlo dos trabalhos de manutenção de aviões e seus componentes; executa ou modifica desenhos técnicos para manutenção aeronáutica; traduz e ou retroverte documentos técnicos de e para línguas estrangeiras.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Condições de ingresso na profissão**

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TPPC é de 18 anos.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC são:

- a) Ensino secundário completo ou equivalente oficial; ou
- b) Escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão.

3 — A admissão para a profissão de TPPC é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TPPC com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TPPC em condições de preencher os lugares em aberto.

4 — O recrutamento e a selecção de TPPC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular,

entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

5 — O ingresso na profissão de TPPC far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TPPC um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Enquadramento profissional — Conceitos e definições**

Em complemento do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> do AE, entende-se por:

- a) «Carreira profissional» o sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) «Posição salarial» a posição em que cada TPPC se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Enquadramento na carreira profissional**

1 — Os TPPC enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha técnica os seguintes graus:

TPPC grau VIII;  
TPPC grau VII;  
TPPC grau VI;  
TPPC grau V;  
TPPC grau IV;  
TPPC grau III;  
TPPC grau II;  
TPPC grau I;  
TPPC grau iniciado.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

TPPC chefe de secção;  
TPPC chefe de grupo.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Desempenho de funções**

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TPPC assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TPPC, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TPPC de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob

supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e ou qualificação e ou da boa prática no exercício efectivo da função.

5 — Os TPPC de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho predefinidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TPPC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

2 — Constan obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
- f) Acções não conformes com as regras e práticas preestabelecidas;
- g) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;
- h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
- i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.

3 — Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TPPC, o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.

4 — No caso de acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões

da não conformidade, e comunicado ao TPPC por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TPPC poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TPPC.

5 — O TPPC poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6 — O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TPPC ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na linha técnica

1 — A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2 — Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
- b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> deste anexo.

3 — Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TPPC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após 6 meses de permanência no grau iniciado, o TPPC evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *suficiente*;
- b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TPPC evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TPPC evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *suficiente*;
- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TPPC evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *suficiente*;
- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TPPC evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TPPC evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou

superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;

- g) Os TPPC dos graus VI e VII evoluem para os graus VII e VIII, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito Bom*, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.

4 — Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.

5 — Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do n.º 3, em conjunto com as nomeações na linha hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TPPC, independentemente das necessidades da empresa:

- a) 10% do total dos TPPC do grau VI;
- b) 5% do total dos TPPC do grau VII.

6 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TPPC envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação, que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito Bom*;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

3 — No final do processo de nomeação, a TAP informará os TPPC envolvidos sobre o resultado do processo.

4 — As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TPPC chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TPPC grau VI;
- b) Os TPPC chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TPPC chefe de grupo.

5 — A nomeação temporária para o desempenho de funções na linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o paga-

mento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o primeiro dia.

6 — O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TPPC substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

7 — Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na linha hierárquica.

8 — Cessando funções na linha hierárquica, os TPPC serão reenquadrados da seguinte forma:

- a) TPPC chefe de grupo em TPPC grau VII;
- b) TPPC chefe de secção em TPPC grau VIII.

9 — Com a cessação do exercício de funções na linha hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TPPC possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.

2 — A TAP deve promover a formação contínua dos seus TPPC tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TPPC desempenha as suas funções.

4 — A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TPPC e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TPPC, nomeadamente na evolução na sua carreira.

5 — O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.

6 — O TPPC deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

7 — O plano de formação para a linha técnica e para a linha hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis  $\times$  sete horas e trinta minutos ou número de semanas  $\times$  trinta e sete horas e trinta minutos), será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> do AE, não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho, Agosto;  
Setembro, Outubro, Novembro;  
Dezembro, Janeiro, Fevereiro;  
Março, Abril, Maio.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

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

de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 horas e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas/dia e sete dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do 1.º período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses

turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Caracterização funcional da carreira profissional

1 — Linha técnica:

*TPPC grau iniciado.* — É o TPPC que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP que:

Recebe formação de introdução à organização da TAP sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;

Executa, sob orientação, tarefas simples de acordo com a sua especialização e área de trabalho;  
Redige e ou traduz e ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras.

*TPPC grau I, TPPC grau II, TPPC grau III.* — É o TPPC em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização;

Efectua a recepção, distribuição, armazenamento e conferência de material, ferramentas e equipamento e respectivas requisições;

Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais;

Executa e ou modifica desenhos técnicos relativos à manutenção aeronáutica, a partir de indicações verbais, medições, modelos ou outras informações equivalentes;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Redige e ou traduz e ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;

Conforme proficiência demonstrada, pode realizar trabalhos em processos, sistemas informáticos e de gestão;

Pode orientar tecnicamente TPPC de graus inferiores.

*TPPC grau IV e TPPC grau V.* — É o TPPC que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na

execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

Executa, sob orientação, tendendo para a autonomia técnica e responsabilidade crescente, trabalhos mais complexos e exigentes;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Efectua a recepção, distribuição, armazenamento e conferência de material, ferramentas e equipamento e respectivas requisições;

Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais;

Executa e ou modifica desenhos técnicos relativos à manutenção aeronáutica, a partir de indicações verbais, medições, modelos ou outras informações equivalentes;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Redige e ou traduz e ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;

Conforme proficiência demonstrada, pode realizar trabalhos em processos, sistemas informáticos e de gestão;

Pode orientar tecnicamente TPPC de grau inferior;

Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

*TPPC grau VI e TPPC grau VII.* — É o TPPC com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa que:

Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, reactor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho predefinidas;

Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;

Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;

Redige e ou traduz e ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;

Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;

Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais;

Orienta a execução técnica de tarefas de TPPC dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Colabora com o TPPC chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;  
Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

*TPPC grau VIII.* — É o TPPC com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;  
Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;  
Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais;  
Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;  
Redige e ou traduz e ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;  
Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;  
Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;  
Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;  
Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;  
Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

2 — Linha hierárquica:

*TPPC chefe de grupo.* — É o TPPC com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas, de 1.<sup>a</sup> linha, que:

No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;  
É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico;  
Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;  
Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

Colabora com o TPPC chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

*TPPC chefe de secção.* — É o TPPC com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2.<sup>a</sup> linha que:

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;

Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Avaliação do desempenho e potencial**

1 — A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

*Insuficiente* — < 45 %;  
 45 % — ≤ *Suficiente* < 65 %;  
 65 % — ≤ *Bom* < 80 %;  
*Muito Bom* — ≥ 80 %.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TPPC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum TPPC avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TPPC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

### Tabela salarial

#### TPPC — Técnico de preparação, planeamento e compras

Linha técnica	Linha hierárquica	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TPPC/grau VIII .....	Chefe secção (*) .....	1 960		
TPPC/grau VII .....	Chefe de grupo (*) .....	1 815	36	<i>Muito bom.</i>
TPPC/grau VI .....		1 665	36	<i>Muito bom.</i>
TMFP/grau V .....		1 465	36	<i>Bom.</i>
TPPC/grau IV .....		1 270	36	<i>Suficiente.</i>
TPPC/grau III .....		1 130	24	<i>Suficiente.</i>
TPPC/grau II .....		960	24	<i>Suficiente.</i>
TPPC/grau I .....		820	24	<i>Suficiente.</i>
TPPC/iniciado .....		720	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base.

ADP:

*Suficiente* — ≤ 45 % / < 65 %;  
*Bom* — ≤ 65 / 80 %;  
*Muito bom* — ≤ 80 %.

### ANEXO K

#### Técnico de apoio de manutenção

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de apoio de manutenção (TAM).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

O técnico de apoio de manutenção (TAM) é o técnico que executa tarefas auxiliares e de apoio às actividades técnicas e técnico-administrativas da manutenção aeronáutica relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas. Executa tarefas de alguma complexidade tecnológica. Assegura o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, desde que habilitado para o efeito. Pode assegurar o reboque de aviões em placa ou em hangar, desde que qualificado e certificado para o efeito.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso na profissão

1 — A idade mínima de admissão para a profissão de TAM é de 18 anos.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TAM são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial.

3 — A admissão para a profissão de TAM é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TAM com dispensa de concurso.

4 — É condição obrigatória para ingresso na CPTAM ser detentor de licença de condução de veículos ligeiros.

5 — O recrutamento e a selecção de TAM compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular,

entrevista de pré-selecção, avaliação dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6 — O ingresso na profissão de TAM far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TAM um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional — Conceitos e definições

Em complemento do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> do AE, entende-se por:

- a) «Carreira profissional» o sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) «Posição salarial» a posição em que cada TAM se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramento na carreira profissional

1 — Os TAM enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha técnica os seguintes graus:

- TAM grau VII;
- TAM grau VI;
- TAM grau V;
- TAM grau IV;
- TAM grau III;
- TAM grau II;
- TAM grau I;
- TAM grau iniciado.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções — TAM chefe de grupo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TAM assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TAM, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TAM de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas ver-

tentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efectivo da função.

5 — Os TAM de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho predefinidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada TAM será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

2 — Constam obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Designação para o exercício de funções de reboque de avião;
- e) Acções profissionais dignas de destaque;
- f) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
- g) Acções não conformes com as regras e práticas preestabelecidas;
- h) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;
- i) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
- j) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.

3 — Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TAM, o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.

4 — No caso de acções não conformes referidas na alínea g) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TAM por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TAM poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TAM.

5 — O TAM poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

6 — O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TAM ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Evolução na linha técnica

1 — A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2 — Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
- b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> deste anexo.

3 — Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TAM evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após seis meses de permanência no grau iniciado, o TAM evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- b) Após 18 meses de permanência no grau I, o TAM evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TAM evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TAM evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- e) Após 30 meses de permanência no grau IV, o TAM evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TAM evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Os TAM dos graus VI evoluem para o grau VII, sendo enquadrados na respectiva posição salarial desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, avaliação do desem-

penho e potencial igual a *Muito Bom*, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.

4 — Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.

5 — Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do n.º 3, em conjunto com as nomeações na linha hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TAM, independentemente das necessidades da empresa:

10% do total dos TAM do grau VI.

6 — Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2 — A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TAM envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação de desempenho e potencial igual a *Muito Bom*;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

3 — No final do processo de nomeação, a TAP informará os TAM envolvidos sobre o resultado do processo.

4 — As nomeações para o exercício de funções de TAM chefe de grupo ocorrerão preferencialmente de entre os TAM grau VI e os TAM grau VII.

5 — A nomeação temporária para o desempenho de funções na linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o 1.º dia.

6 — O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TAM substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

7 — Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na linha hierárquica.

8 — Cessando funções na linha hierárquica, os TAM chefe de grupo serão reenquadrados em TAM grau VII.

9 — Com a cessação do exercício de funções na linha hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime remuneratório na linha hierárquica

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAM possam satisfazer a regulamentação aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.

2 — A TAP deve promover a formação contínua dos seus TAM tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TAM desempenha as suas funções.

4 — A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TAM e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAM, nomeadamente na evolução na sua carreira.

5 — O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.

6 — O TAM deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

7 — O plano de formação para a linha técnica e para a linha hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime

de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis × sete horas e trinta minutos ou número de semanas × trinta e sete horas e trinta minutos), será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> do AE, não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho e Agosto;  
Setembro, Outubro e Novembro;  
Dezembro, Janeiro e Fevereiro;  
Março, Abril e Maio.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cláusula 12.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa

poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas/dia e sete dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do 1.º período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do 1.º período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Caracterização funcional da carreira profissional

1 — Linha técnica:

*TAM grau iniciado.* — É o TAM que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

- Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;
- Executa, sob orientação, tarefas simples inerentes à área de trabalho onde está integrado, com o objectivo de se familiarizar com produtos, técnicas e equipamentos em utilização;
- Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;
- Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais.

*TAM grau I, TAM grau II, TAM grau III e TAM grau IV.* — É o TAM em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

- Executa, sob orientação, tarefas inerentes à área de trabalho onde está integrado;
- Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;
- Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais;
- Procede à decapagem, limpeza e lavagem de aeronaves, equipamentos e materiais;
- Selecciona, controla e mutila, conforme classificação definida, materiais inúteis e prepara o seu envio para o exterior;
- Assegura o tratamento de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa; Efectua a recepção, distribuição, armazenamento, embalagem e conferência de material, ferramentas e equipamento;
- Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;
- Pode orientar tecnicamente TAM de graus inferiores.

*TAM grau V.* — É o TAM que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autó-

noma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

- Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;
- Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais;
- Procede à decapagem, limpeza e lavagem de aeronaves, equipamentos e materiais;
- Selecciona, controla e mutila, conforme classificação definida, materiais inúteis e prepara o seu envio para o exterior;
- Assegura o tratamento de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;
- Efectua a recepção, distribuição, armazenamento, embalagem e conferência de material, ferramentas e equipamento;
- Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;
- Pode orientar tecnicamente TAM de graus inferiores.

*TAM grau VI e TAM grau VII.* — É o TAM com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa, que:

- Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;
- Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais;
- Procede à decapagem, limpeza e lavagem de aeronaves, equipamentos e materiais;
- Selecciona, controla e mutila, conforme classificação definida, materiais inúteis e prepara o seu envio para o exterior;
- Assegura o tratamento de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;
- Efectua a recepção, distribuição, armazenamento, embalagem e conferência de material, ferramentas e equipamento;
- Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico;
- Procede ao reboque de aeronaves, desde que qualificado e certificado para o efeito;
- Pode orientar tecnicamente TAM de graus inferiores;
- Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com o TAM chefe de grupo na concretização dos objectivos definidos, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

2 — Linha hierárquica:

*TAM chefe de grupo.* — É o TAM com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas ao nível de um grupo de trabalho que:

- No seu âmbito de actuação, deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico;
- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- Procede ao reboque de aeronaves, desde que qualificado e certificado para o efeito;
- Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos directamente decorrentes da sua actividade;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho e potencial

1 — A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

*Insuficiente* < 45 %;  
45 % < *Suficiente* < 65 %;  
65 % < *Bom* < 80 %;  
*Muito bom* > 80 %.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TAM, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum TAM avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TAM, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

**Tabela salarial**  
**TAM — Técnico de apoio à manutenção**

Linha técnica	Linha hierárquica	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TAM/grau VII .....	Chefe de grupo (*) .....	1 220		
TAM/grau VI .....		1 130	36	<i>Muito bom.</i>
TAM/grau V .....		1 030	36	<i>Bom.</i>
TAM/grau IV .....		960	30	<i>Suficiente.</i>
TAM/grau III .....		820	24	<i>Suficiente.</i>
TMFP/grau II .....		730	24	<i>Suficiente.</i>
TAM/grau I .....		660	18	<i>Suficiente.</i>
TAM/iniciado .....		600	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base.

ADP:

*Suficiente* — ≤ 45% / < 65%;

*Bom* — ≤ 65% / 80%;

*Muito bom* — ≤ 80%.

## ANEXO L

### Analista programador

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de analista programador (AP).

2 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa atribuirá ao trabalhador uma das profissões/categorias profissionais consagradas na classificação nacional de profissões nas áreas de competência abrangidas, identificadas no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

3 — O presente protocolo constitui anexo de categorias profissionais com regime específico de carreira para os efeitos do AE nomeadamente da sua cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — A categoria de AP tem a seguinte caracterização:

Participa em projectos de desenvolvimento e ou implementação dos sistemas de informação que suportam os processos de negócio do cliente, assegurando a sua coordenação de modo a garantir os serviços, prazos e custos acordados. Neste contexto, realiza actividades de gestão de projectos, coordenação de equipas, análise de requisitos, análise funcional, programação, documentação, testes e implementação;

Assegura a manutenção preventiva e correctiva de sistemas de informação, analisando, diagnosticando e resolvendo anomalias ocorridas na sua produção; garantindo o cumprimento dos contratos negociados com os clientes;

Analisa, interpreta e avalia as solicitações dos clientes, colaborando na definição de propostas de manutenção evolutiva, desenvolvimento ou implementação de sistemas;

Assegura a manutenção evolutiva de sistemas de informação efectuando alterações/melhorias

funcionais, de acordo com propostas negociadas com os clientes;

Estuda, define e utiliza arquitecturas, metodologias, técnicas, *standards*, documentação técnica e *software* de suporte às suas actividades;

Integra sistemas de informação desenvolvidos em diferentes tecnologias;

Realiza planos estratégicos de sistemas de informação, de acordo com os processos de negócio do cliente e as respectivas necessidades de informação;

Participa em reengenharias dos processos de negócio do cliente;

Pode coordenar outros trabalhadores e gerir projectos;

Realiza acções de formação de carácter técnico, podendo ministrá-las;

Fornece assessoria e suporte a utilizadores quanto a sistemas existentes ou na escolha das melhores soluções técnico-funcionais para a implementação de um novo sistema.

2 — A CP AP abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

Programador — informática;

Programador analista — informática;

Analista de sistemas — informática.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de AP terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir 12.º ano de escolaridade e formação específica ou preferencialmente licenciatura adequada, domínio da língua portuguesa falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita.

Conhecimentos tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, linguagens de programação utilizadas na empresa e experiência de programação.

3 — O recrutamento e selecção do AP compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — Os candidatos deverão possuir capacidade de trabalho em equipa, iniciativa e perseverança, bem como capacidade de adaptação e comunicação.

5 — No recrutamento de candidatos a AP deverá ser dada preferência a trabalhadores do grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.

6 — O ingresso na profissão de AP faz-se para a posição de AP grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

7 — A idade mínima de admissão para a profissão de AP é de 18 anos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos AP é de 180 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os analistas/programadores enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I e II;
- c) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus III e IV;
- d) Especialização — graus V e VI;
- e) Senioridade — graus VII e VIII.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os AP assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os AP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob

supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Evolução na carreira

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.

1) Requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
- b) Os limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
- c) Apreciação do currículo técnico;

2) Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o AP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após seis meses de permanência no grau iniciado, o AP evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior *Suficiente*;
- b) Após 24 meses de permanência no grau I, o AP evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o AP evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o AP evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o AP evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o AP evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Após 36 meses de permanência no grau VI, o AP evolui para o grau VII, sendo enqua-

drado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;

h) Após 36 meses de permanência no grau VII, o AP evolui para o grau VIII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom* e detenha o perfil definido para o novo grau.

3) Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa promove formação profissional de modo que todos os AP possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do AP; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o AP, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Currículo técnico

1 — Cada AP será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional adquirida na empresa;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotados no currículo

técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

*Insuficiente* < 1.9;  
*Suficiente* ≥ 1.9 a < 2.5;  
*Bom* ≥ 2.5 a < 3.5;  
*Muito Bom* ≥ 3.5 a 4.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao AP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este acordo, avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom* a empresa, por solicitação dos sindicatos, analisará a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua linha de carreira.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

Linha técnica:

Iniciação — fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado. Caracteriza-se pela iniciação, integração e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação, bem como à aprendizagem das técnicas que lhe permitem exercer a sua função. Esta aprendizagem é feita essencialmente através de *On Job Training* e utilização de documentação técnica de referência.

Inicia a integração no conhecimento do negócio da empresa, nomeadamente na área funcional na qual se insere.

Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado. É firmemente supervisionado, tendo reduzida autonomia na sua actuação e não lhe sendo exigidas relevantes tomadas de decisão.

Desenvolve, mantém e testa programas de baixa complexidade a partir de especificações funcionais. Assiste na elaboração de modelos de sistemas. Elabora e mantém actualizada a documentação de programas. Participa em implementações de sistemas aplicativos.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação:

Grau I — caracteriza-se pelo aumento das competências de programação, através do crescente conhecimento das metodologias, técnicas e ferramentas utilizadas na empresa e dos processos de negócio dos clientes.

Trabalha sob supervisão.

Colabora e executa, sob coordenação de técnicos de nível superior, actividades de análise de sistemas de baixa complexidade ou de programação a partir de especificações.

Fornecê apoio ao cliente sob supervisão, podendo estar envolvido em testes de aplicações.

Participa na elaboração de documentação de sistemas.

Efectua manutenções correctivas e preventivas com grau crescente de complexidade.

Participa em projectos com grau crescente de complexidade.

Requer domínio razoável de pelo menos uma linguagem de programação.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau II — caracteriza-se pelo aumento das competências de programação, através do crescente conhecimento das metodologias, técnicas e ferramentas utilizadas na empresa e dos processos de negócio dos clientes.

Trabalha sob supervisão apresentando, no entanto, alguma autonomia, podendo programar e coordenar as suas actividades ou de outros profissionais de nível igual ou inferior.

Colabora e executa, com grau crescente de autonomia e complexidade, actividades de análise de sistemas ou de programação a partir de especificações. Pode tomar decisões em algumas soluções técnicas a serem aplicadas.

Fornecê apoio ao cliente com alguma autonomia, podendo estar envolvido em testes de aplicações.

Participa na elaboração de documentação de sistemas.

Efectua manutenções correctivas e preventivas com grau crescente de complexidade.

Participa em projectos com grau crescente de complexidade.

Requer total domínio de pelo menos uma linguagem de programação.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos:

Grau III — caracteriza-se pela consolidação do conhecimento do negócio do cliente e das competências técnicas adquiridas, bem como pela aquisição de novas competências que, em cada momento são necessárias no desempenho das exigentes funções que lhe estão atribuídas. O seu conhecimento dos processos de negócio ou de tecnologias específicas dá-lhe a capacidade para elaborar especificações, desenvolver e ou implementar soluções.

Pode ser responsável pela elaboração e cumprimento de planos de análise/desenvolvimento/implementação de sistemas, bem como pela qualidade do trabalho de uma equipa de programadores menos especializados, podendo exercer funções de coordenação de grupos de trabalho.

Analisa, executa e documenta alterações em sistemas; analisa e corrige problemas complexos; testa programas e módulos. Assume a centralização de contactos técnicos e funcionais com o cliente, podendo ser responsável pela manutenção de sistemas.

Elabora e ou colabora na elaboração/avaliação de propostas técnicas e soluções para clientes/fornecedores.

Elabora documentação e realiza acções de formação de carácter técnico, podendo colaborar como formador em processos de formação.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Realiza análise e desenho técnico, podendo tomar decisões sobre as soluções técnicas a utilizar.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau IV — caracteriza-se pela consolidação do conhecimento do negócio do cliente e das competências técnicas adquiridas, bem como pela aquisição de novas competências que, em cada momento são necessárias no desempenho das exigentes funções que lhe estão atribuídas. O seu conhecimento dos processos de negócio ou de tecnologias específicas dá-lhe a capacidade para elaborar especificações, desenvolver e ou implementar soluções.

Tem um elevado grau de especialização numa determinada tecnologia. Trabalha com muita autonomia técnica, apenas limitada pelas directivas superiores.

Pode ser responsável pela elaboração e cumprimento de planos de análise/desenvolvimento/implementação de sistemas, bem como pela qualidade do trabalho de uma equipa de programadores menos especializados, podendo exercer funções de coordenação de grupos de trabalho.

Analisa, executa e documenta alterações nos sistemas; analisa e corrige problemas complexos; testa programas e módulos. Assume a centralização de contactos técnicos e funcionais com o cliente, podendo ser responsável pela manutenção de sistemas com crescente grau de complexidade e criticidade para o negócio.

Elabora e ou colabora na elaboração/avaliação de propostas técnicas e soluções para clientes/fornecedores.

Elabora documentação e realiza acções de formação de carácter técnico, podendo colaborar como formador em processos de formação.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Realiza análise e desenho técnico com crescente grau de complexidade, tomando decisões sobre as soluções técnicas a utilizar.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização:

Grau V — caracteriza-se pelo desempenho de funções de análise técnica e ou funcional com grande especialização. Tem conhecimento pleno das funcionalidades e objectivos dos sistemas, tomando decisões técnicas e ou funcionais em sistemas de grande criticidade.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Integra e melhora o sistema de informação do cliente.

Apoia o cliente nos testes de aceitação.

Supervisiona e executa testes de sistemas e sua integração.

Faz o acompanhamento dos processos de passagem de sistema à produção.

Define os modelos conceptuais de dados e de processos.

Responsável pelo cumprimento do plano e pela qualidade do trabalho de uma (ou várias) equipas.

Colabora na elaboração da documentação do cliente.

Trabalha com o cliente na identificação dos seus requisitos de negócio, convertendo-os em especificações funcionais de programas.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Poderá ter uma das seguintes especializações:

Funcional — tem um grande conhecimento funcional da área de negócio do sistema em análise, tendo pouca autonomia técnica.

Executa levantamentos de processos e define novas formas de execução dos mesmos.

Analisa *gaps* entre as funcionalidades de sistemas aplicativos e as necessidades específicas do negócio, apresentando soluções para a implementação de funcionalidades que preencham estes *gaps*.

Colabora e ou é responsável pelos objectivos e desenho funcional do sistema e respectiva definição de âmbito.

Técnica — tem grande nível de especialização dentro de uma ou mais áreas tecnológicas. Trabalha sob supervisão mínima.

Assume a responsabilidade pelas decisões técnicas em sistemas de grande criticidade.

Desenvolve e ou implementa soluções de grande complexidade e ou especificidade, com total autonomia.

Grau VI — caracteriza-se pelo desempenho de funções de análise técnica e ou funcional com grande especialização, para áreas técnicas ou funcionais com âmbito muito abrangente. Tem conhecimento pleno das funcionalidades e objectivos dos sistemas, tomando decisões técnicas e ou funcionais em sistemas de grande criticidade.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Integra e melhora o sistema de informação do cliente.

Apoia o cliente nos testes de aceitação.

Supervisiona e executa testes de sistemas e sua integração.

Faz o acompanhamento dos processos de passagem de sistema à produção.

Define os modelos conceptuais de dados e de processos.

Responsável pelo cumprimento do plano e pela qualidade do trabalho de uma (ou várias) equipas. Participa activamente na avaliação de propostas e negociação com fornecedores/clientes.

Colabora na elaboração da documentação do cliente.

Trabalha com o cliente na identificação dos seus requisitos de negócio, convertendo-os em especificações funcionais de programas.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Poderá ter uma das seguintes especializações:

Funcional — tem um grande conhecimento funcional da área de negócio do sistema em análise, tendo pouca autonomia técnica.

Executa levantamentos de processos e define novas formas de execução dos mesmos.

Analisa *gaps* entre as funcionalidades de sistemas aplicativos e as necessidades específicas do negócio, apresentando soluções para a implementação de funcionalidades que preencham estes *gaps*.

Colabora e ou é responsável pelos objectivos e desenho funcional do sistema e respectiva definição de âmbito.

Técnica — tem grande nível de especialização dentro de uma ou mais áreas tecnológicas. Trabalha sob supervisão mínima.

Assume a responsabilidade pelas decisões técnicas em sistemas de grande criticidade.

Desenvolve e ou implementa soluções de grande complexidade e ou especificidade, com total autonomia.

Senioridade:

Grau VII — caracteriza-se por excelentes conhecimentos inerentes à sua área de intervenção, resultantes de uma consolidação das competências do nível anterior. Tem elevada autonomia técnica e funcional.

Exerce funções de gestão e coordenação.

Possui um profundo conhecimento de todas as fases do ciclo de desenvolvimento e implementação de aplicações.

Possui um vasto conhecimento sobre as matérias referentes aos sistemas de informação, nas suas várias vertentes.

Elabora estudos técnico-económicos das soluções implementadas ou a implementar.

Realiza estudos de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa.

Responsável pela elaboração de recomendações, normas e definição de *standards* efectuando acções de formação.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Poderá ter uma das seguintes especializações:

Funcional — elemento especialista em um ou mais grandes processos de negócio, podendo participar em reengenharias desses processos. Pode conduzir projectos de planeamento estratégico de sistemas de informação.

Define o processo de análise dos requisitos do cliente.

Colabora com outros analistas menos qualificados na análise e na definição dos modelos de dados e funções.

Toma decisões referentes às funcionalidades do sistema.

Técnica — trabalha como especialista, fornecendo consultoria técnica em projectos, incluindo a recomendação de soluções de *software*/ambientes tecnológicos.

Investiga, define e modifica métodos, técnicas, procedimentos e ferramentas de desenvolvimento. Intervém na resolução de problemas específicos.

Desenvolve sistemas e programas que utilizem tecnologias experimentais.

Define/actualiza arquitecturas de tecnologias de informação.

Grau VIII — caracteriza-se por excelentes conhecimentos inerentes à sua área de intervenção, resultantes de uma consolidação das competências do nível anterior. Tem total autonomia técnica e funcional.

Exerce funções de gestão e coordenação.

Possui um profundo conhecimento de todas as fases do ciclo de desenvolvimento e implementação de aplicações.

Possui um vasto conhecimento sobre as matérias referentes aos sistemas de informação, nas suas várias vertentes.

Elabora estudos técnico-económicos das soluções implementadas ou a implementar.

Realiza estudos de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa.

Responsável pela elaboração de recomendações, normas e definição de *standards* efectuando acções de formação.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Poderá ter uma das seguintes especializações:

Funcional — elemento especialista em vários grandes processos de negócio, podendo participar em reengenharias desses processos. Pode conduzir projectos de planeamento estratégico de sistemas de informação.

Define o processo de análise dos requisitos do cliente.

Colabora com outros analistas menos qualificados na análise e na definição dos modelos de dados e funções.

Toma decisões referentes às funcionalidades do sistema.

Técnica — trabalha como especialista, fornecendo consultoria técnica em projectos, incluindo a recomendação de soluções de *software*/ambientes tecnológicos.

Investiga, define e modifica métodos, técnicas, procedimentos e ferramentas de desenvolvimento.

Intervém na resolução de problemas específicos.

Desenvolve sistemas e programas que utilizem tecnologias experimentais.

Define/actualiza arquitecturas de tecnologias de informação.

## Tabela salarial

### AP — Analista programador

Grau	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
VIII .....	2 050		
VII .....	1 900	36	<i>Muito bom.</i>
VI .....	1 700	36	<i>Muito bom.</i>
V .....	1 550	36	<i>Bom.</i>
IV .....	1 400	36	<i>Bom.</i>
III .....	1 250	24	<i>Suficiente.</i>
II .....	1 150	24	<i>Suficiente.</i>
I .....	1 010	24	<i>Suficiente.</i>
Inicial .....	900	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia — 8% do vencimento base.

ADP:

*Suficiente* —  $\geq 1,9$  a  $< 2,5$ ;

*Bom* —  $\geq 2,5$  a  $< 3,5$ ;

*Muito bom* —  $\geq 3,5$  a 4.

## APÊNDICE

### Valências abrangidas pela CP AP

*Programador — informática.* — Estuda a documentação da análise, obtém as explicações complementares junto do analista de sistemas — informática.

Desenvolve logicamente, codifica, testa, corrige, faz a manutenção e documenta os programas.

*Programador analista — informática.* — Estuda a documentação da análise e elabora as especificações detalhadas de programação. Estabelece os planos de testes e define os meios de controlo de sistemas. Faz programação, coordena a elaboração de documentação e colabora na elaboração de manuais de operação e do utilizador.

*Analista de sistemas — informática.* — Realiza estudos técnico-económicos para aquisição, desenvolvimento ou modificação de sistemas de tratamento de informação e elabora os respectivos cadernos das aplicações de análise e de operações, bem como o manual de instruções e do utilizador. Prepara as especificações de teste do sistema e efectua estudos de melhoria de *performance*.

## ANEXO M

### Técnico de operação de sistemas informáticos

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de operação de sistemas informáticos (TOSI).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — A categoria de TOSI tem a seguinte caracterização:

Assegura a operação de sistemas e redes actuando de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos;

Assegura o controlo do *software* e *hardware* existente no centro de processamento;  
Analisa e soluciona problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção;  
Assegura serviços de *help desk* de cliente;  
Assegura o contacto com entidades externas no sentido de resolução de problemas;  
Realiza actividades de planeamento para a execução de processamentos;  
A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada, a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2 — A CP TOSI abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

- a) Operador de sistemas;
- b) Operador de *help desk*;
- c) Planeador.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Condições de ingresso na profissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na CIP de TOSI terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade, ou curso técnico ou profissional adequado ou experiência profissional equivalente (dois anos de experiência), domínio da língua portuguesa falada e escrita, conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Bons conhecimentos de informática.

3 — O recrutamento e selecção do TOSI compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — Os candidatos deverão possuir capacidade de trabalho em equipa, bom relacionamento interpessoal, iniciativa e perseverança, bem como capacidade de adaptação e comunicação directa e pelo telefone, cooperação e organização.

5 — No recrutamento de candidatos a TOSI deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP desde que possuam as competências necessárias.

6 — O ingresso na profissão de TOSI faz-se para a posição de TOSI grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional

7 — A idade mínima de admissão para a profissão de TOSI é de 18 anos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Período experimental

O período experimental dos TOSI é de 180 dias.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Enquadramentos profissionais

1 — Os TOSI enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I e II;
- c) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus III e IV;
- d) Especialização — graus V e VI;
- e) Senioridade — graus VII e VIII.

3 — Integram a linha hierárquica as seguintes funções — TOSI supervisor.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TOSI assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TOSI de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificado do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Evolução na carreira

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na CIP e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- 1) Requisitos gerais para a evolução na linha técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
  - b) Os requisitos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
  - c) Apreciação do currículo técnico;

2) Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOSI evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

- a) Após seis meses de permanência no grau iniciado, o TOSI evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TOSI evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TOSI evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TOSI evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TOSI evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TOSI evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Após 36 meses de permanência no grau VI, o TOSI evolui para o grau VII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VII, o TOSI evolui para o grau VIII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito Bom*, detenha o perfil definido para o novo grau, e para assegurar o preenchimento das necessidades da empresa.

3) Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Nomeação na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre TOSI VI ou superior.

2 — O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3 — Primeira linha hierárquica, supervisor — TOSI do grau VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesse grau.

4 — A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por TOSI VI ou superior, e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

5 — O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exoneração na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- c) A ADP seja inferior a *Bom*;
- d) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TOSI.

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida e enquadrados nas seguintes posições — TOSI/supervisor — TOSI grau VII.

3 — Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

4 — Com a cessação do exercício de funções de chefia, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa promove formação profissional de modo que todos os TOSI possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOSI; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOSI, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Currículo técnico**

1 — Cada TOSI será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional adquirida na empresa;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Avaliação de desempenho e potencial**

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

*Insuficiente* < 1,9;  
*Suficiente* ≥ 1,9 < 2,5;  
*Bom* ≥ 2,5 a < 3,5;  
*Muito Bom* ≥ 3,5 a 4,0.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOSI, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este acordo avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom*, a empresa, por solicitação dos sindicatos, analisará a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente, na evolução na sua linha de carreira.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Condições de desempenho**

1 — Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação às tarefas do seu âmbito de actuação, através, fundamentalmente, de *On Job Training* e utilização de documentação técnica de referência.

Executa actividades de apoio sob coordenação, com supervisão directa, recebendo instruções detalhadas, de acordo com as normas e políticas estabelecidas pela área funcional em que se encontra integrado. Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação:

Grau I — caracteriza-se pelo aumento de conhecimentos e competências técnicas.

Realiza actividades na sua área sob supervisão.

Apresenta um conhecimento crescente das plataformas tecnológicas, dos processos internos de trabalho e do negócio dos clientes.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau II — caracteriza-se pelo aumento de conhecimentos e competências técnicas.

Realiza actividades na sua área com grau crescente de autonomia e complexidade sob supervisão.

Apresenta um conhecimento crescente das plataformas tecnológicas, dos processos internos de trabalho e do negócio dos clientes.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos:

Grau III — caracteriza-se pela consolidação das competências adquiridas e pelo alargamento de novas com-

petências necessárias para, em cada momento, ser capaz de analisar a informação ao seu dispor e melhorar o desempenho da sua função e do serviço.

Compreende os processos internos de trabalho e o significado das atribuições funcionais e responsabilidades dos departamentos técnicos da organização.

Trabalha sob supervisão geral, apresentando um grau crescente de autonomia e polivalência funcional.

É um operador que executa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência e resolve problemas que exigem maior aplicação e conhecimento.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

É capaz de avaliar, genericamente, o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau IV — caracteriza-se pela consolidação das competências adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias para, em cada momento, ser capaz de analisar a informação ao seu dispor e melhorar o desempenho da sua função e do serviço.

Compreende claramente os processos internos de trabalho e o significado das atribuições funcionais e responsabilidades dos departamentos técnicos da organização.

Trabalha sob supervisão geral, apresentando um grau crescente de autonomia e polivalência funcional.

É um operador que executa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência e resolve problemas que exigem maior aplicação e conhecimento.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

É capaz de avaliar o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização:

Grau V — caracteriza-se por apresentar bons conhecimentos técnicos e polivalência funcional.

A sua autonomia é apenas limitada pelas directivas superiores.

Exerce funções de coordenação e supervisão técnica. Conhece profundamente os processos de trabalho internos da organização.

Possui bons conhecimentos sobre as arquitecturas e tecnologias existentes na empresa. Compreende a informação técnica e histórica e domina as ferramentas que tem ao seu dispor. É capaz de diagnosticar incidentes/problemas e isolar/recuperar os seus componentes. Resolve problemas e ocorrências que exigem maior aplicação de conhecimento.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Avalia o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau VI — caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos técnicos e de responsabilidade, possuindo polivalência funcional alargada.

A sua autonomia é apenas limitada pelas directivas superiores.

Exerce funções de coordenação e supervisão técnica. Conhece profundamente os processos de trabalho internos da organização.

Possui bons conhecimentos sobre as arquitecturas e tecnologias existentes na empresa. Compreende a informação técnica e histórica e domina as ferramentas que tem ao seu dispor. É capaz de diagnosticar incidentes/problemas e isolar/recuperar os seus componentes. Resolve problemas e ocorrências que exigem maior aplicação de conhecimento.

Avalia o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade:

Grau VII — caracteriza-se pelo domínio da função e assunção de responsabilidades.

Pode supervisionar um grupo de trabalhadores e coordenar equipas e ou grupos de trabalho, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido.

Faz a coordenação técnica da execução dos seus colaboradores, atendendo às práticas e normas instituídas na organização.

Assegura a ligação técnica com as áreas de trabalho exteriores àquela em que está inserido.

Possui um grande conhecimento do negócio do cliente.

Executa, com autonomia, análises de problemas técnicos e emite pareceres, quando solicitado, dentro do seu âmbito de acção e especialização.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Tem conhecimentos para uma avaliação global do impacto dos problemas na área de negócio do cliente. Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau VIII — caracteriza-se pelo pleno domínio da função e assunção de responsabilidades.

Pode supervisionar um grupo de trabalhadores e coordenar equipas e ou grupos de trabalho, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido.

Faz a coordenação técnica da execução dos seus colaboradores, atendendo às práticas e normas instituídas na organização.

Assegura a ligação técnica com as áreas de trabalho exteriores àquela em que está inserido.

Tem um grau elevado de conhecimentos, os quais permitem uma avaliação global do impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Executa, com total autonomia, análises de problemas técnicos e emite pareceres, quando solicitado, dentro do seu âmbito de acção e especialização.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

#### 2 — Linha hierárquica:

Supervisor — tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o responsável hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito

de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena, supervisiona e também executa o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

### Tabela salarial

#### TOSI — Técnico de operação de sistemas informáticos

Linha técnica	Linha hierárquica	Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
Grau VIII .....	Supervisor (*) .....	1 750		
Grau VII .....		1 620	36	<i>Muito bom.</i>
Grau VI .....		1 450	36	<i>Muito bom.</i>
Grau V .....		1 350	36	<i>Bom.</i>
Grau IV .....		1 200	36	<i>Bom.</i>
Grau III .....		1 070	24	<i>Suficiente.</i>
Grau II .....		950	24	<i>Suficiente.</i>
Grau I .....		850	24	<i>Suficiente.</i>
Grau iniciado .....		750	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base.

#### ADP:

*Suficiente* ≥ 1,9 a > 2,5;

*Bom* ≥ 2,5 a > 3,5;

*Muito bom* ≥ 3,5 a 4.

#### APÊNDICE

##### Valências abrangidas pela CP TOSI

*Operador de sistemas.* — Assegura o controlo e operação dos componentes existentes no centro de processamento.

Assegura a monitorização de sistemas e redes, a análise de problemas que ocorram durante o processamento, a análise de mensagens emitidas pelo sistema operacional e programas, o desenvolvimento de acções conducentes à resolução de problemas, a execução de serviços programados utilizando os equipamentos da maneira o mais eficiente possível, a manutenção de registos de ocorrência, o carregamento de programas e arquivos, a identificação de arquivos, a avaliação do comportamento dos equipamentos e infra-estruturas do centro de processamento.

Realiza acções de operação dos componentes do centro de processamento seguindo as instruções, procedimentos e manuais disponíveis.

Possui conhecimentos técnicos que permitem a análise, resolução, encaminhamento e acompanhamento de problemas técnicos reportados ou por si identificados.

Informa quais as necessidades de eventuais alterações a procedimentos existentes ou propõe novos procedimentos.

Assegura o serviço de *help desk* com registo, acompanhamento e encaminhamento de problemas, bem como a divulgação de informações associadas aos sistemas.

*Operador de «help desk».* — Assegura o atendimento, registo, classificação e encaminhamento de problemas, efectuando o acompanhamento dos mesmos.

Responsável pelo registo, classificação e encaminhamento de solicitações, efectuando o acompanhamento das mesmas.

Fornecer apoio ao cliente sugerindo acções e dando recomendações de modo a ser possível a correcção de problemas e ou o esclarecimento de dúvidas.

Fornece apoio geral ao cliente no sentido de o auxiliar nas solicitações de serviços.

Assegura o serviço de divulgação de informações associadas aos sistemas.

Assegura a resolução de problemas dentro do seu âmbito de intervenção.

Actua no sentido de zelar pelo cumprimento dos níveis de serviço.

Elabora relatórios estatísticos com indicadores para gestão.

Informa os clientes da situação, progresso e fecho dos problemas ou solicitações.

*Planeador.* — Assegura o planeamento de execução de processamentos, tendo em conta as solicitações e os recursos disponíveis no centro de processamento, procurando a máxima eficiência na utilização desses recursos. Prepara e submete trabalhos/programas, organizando-os de modo a verificar os requisitos de segurança, sequência e dependência, analisando os resultados e corrigindo eventuais situações de erro.

Assegura o carregamento, a identificação e o controlo de arquivos (*backups*).

Colabora na passagem à produção de novas aplicações e ainda na integração de novos programas e ferramentas no seu âmbito de intervenção.

## ANEXO N

### Técnico de informática e telecomunicações

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Criação e integração no AE

1 — É criada a categoria profissional de técnico de informática e telecomunicações (TIT).

2 — O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cláusula 14.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Caracterização da profissão

1 — A categoria de TIT tem a seguinte caracterização:

Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de teste, instalação, configuração e manutenção dos sistemas, equipamentos e infra-estruturas associados;

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias associadas aos sistemas e plataformas tecnológicas da sua área de intervenção;

Participa nas actividades de concepção, planeamento, testes, implementação e gestão de sistemas e plataformas tecnológicas;

Assegura a recepção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção;

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada, a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2 — A CP TIT abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

- a) Técnico de informática;
- b) Técnico de comunicações de sistemas telefónicos.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TIT terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2 — Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade e formação específica no âmbito das telecomunicações e informática, domínio da língua portuguesa falada e escrita e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita.

3 — O recrutamento e selecção do TIT compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4 — Os candidatos deverão possuir capacidade de trabalho em equipa, iniciativa e perseverança, bem como capacidade de adaptação e comunicação.

5 — No recrutamento de candidatos a TIT deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP desde que possuam as competências necessárias.

6 — O ingresso na profissão de TIT faz-se para a posição de TIT grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

7 — A idade mínima de admissão para a profissão de TIT é de 18 anos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental dos TIT é de 180 dias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramentos profissionais

1 — Os TIT enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica.

2 — Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

- a) Iniciado;
- b) Aquisição de conhecimentos/capacitação — graus I e II;
- c) Consolidação de conhecimentos/aptidão — graus III e IV;
- d) Especialização — graus V e VI;
- e) Senioridade — graus VII e VIII.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TIT assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TIT de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificado do grau superior em causa.

4 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Evolução na carreira

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

- 1) Requisitos gerais para a evolução na linha técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;
  - b) Os limites definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE;
  - c) Apreciação do currículo técnico;
- 2) Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TIT evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após seis meses de permanência no grau iniciado, o TIT evolui para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
  - b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TIT evolui para o grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
  - c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TIT evolui para o grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Suficiente*;
  - d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TIT evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e Potencial igual ou superior a *Suficiente*;

- e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TIT evolui para o grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TIT evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a *Bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- g) Após 36 meses de permanência no grau VI, o TIT evolui para o grau VII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;
- h) Após 36 meses de permanência no grau VII, o TIT evolui para o grau VIII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual a *Muito bom* e detenha o perfil definido para o novo grau;

- 3) Todas as evoluções nos graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do AE.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Formação profissional

1 — A empresa promove formação profissional de modo que todos os TIT possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência, na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respectiva actividade.

2 — A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3 — A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TIT; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TIT, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Currículo técnico

1 — Cada TIT será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;

- b) Aproveitamento na formação profissional adquirida na empresa;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2 — O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3 — Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1 e 2 será dado conhecimento ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer pensar os comentários julgados pertinentes.

4 — No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5 — O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho e potencial

1 — A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2 — A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente* < 1,9;
- Suficiente* ≥ 1,9 a < 2,5;
- Bom* ≥ 2,5 a < 3,5;
- Muito Bom* ≥ 3,5 a 4.

3 — O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TIT, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

4 — No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este acordo, avaliado no SADP com a classificação de *Muito bom* a empresa, por solicitação dos sindicatos, analisará a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

5 — As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente, na evolução na sua linha de carreira.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de desempenho

Linha técnica:

Iniciação — caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação às tarefas do seu âmbito de actuação, através, fundamentalmente, de On Job Training e utilização de documentação técnica de referência.

Executa actividades de apoio sob coordenação de técnicos de nível superior, com supervisão directa, recebendo instruções detalhadas, de acordo com as normas e políticas estabelecidas pela área funcional em que se encontra integrado.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação:

Grau I — caracteriza-se pelo aumento do conhecimento e das competências técnicas.

Colabora com técnicos de nível e experiência superior nas actividades de suporte às plataformas tecnológicas, nomeadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos e infra-estruturas de comunicações e periféricos em geral.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade.

Executa tarefas de preparação, configuração e instalação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas com grau crescente de complexidade.

Executa as suas actividades sob supervisão regular.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau II — caracteriza-se pelo aumento do conhecimento e das competências técnicas.

Colabora com grau crescente de autonomia e sob supervisão de técnicos de nível e experiência superior nas actividades de suporte às plataformas tecnológicas, nomeadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos e infra-estruturas de comunicações e periféricos em geral.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade.

Executa tarefas de preparação, configuração e instalação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas com grau crescente de complexidade.

Executa as suas actividades sob supervisão regular com grau crescente de autonomia.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos:

Grau III — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e especialização em determinada área tecnológica.

Executa as suas actividades sob supervisão geral.

Desenvolve trabalhos técnicos da sua área de competência com autonomia crescente.

Responde a questões técnicas gerais ou questões específicas do serviço.

Participa na formação de técnicos com menos experiência.

Elabora relatórios e estatísticas operacionais de ocorrências.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau IV — caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas apresentando um considerável grau de especialização em determinada área tecnológica.

Executa as suas actividades sob supervisão geral.

Responsável pelo desenvolvimento de trabalhos técnicos da sua área de competência.

Responde a questões técnicas gerais ou questões específicas do serviço.

Participa na formação de técnicos com menos experiência.

Elabora relatórios e estatísticas operacionais de ocorrências.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização:

Grau V — caracteriza-se pelo aprofundamento das competências técnicas e pela especialização em determinada área tecnológica.

Pode exercer funções de coordenação técnica.

Desenvolve com grau crescente de autonomia todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de directrizes de acção.

Responde a questões técnicas específicas e faz recomendações para a melhoria das plataformas tecnológicas.

Pode interagir com fornecedores para a resolução de problemas.

Pode participar no planeamento de implementação de sistemas e redes.

Supervisiona instalações de plataformas tecnológicas e a respectiva adequação aos padrões de qualidade.

Apoia na concepção, configuração e gestão de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.

Elabora relatórios e manuais técnicos.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau VI — caracteriza-se por elevadas competências técnicas e pela especialização em determinada área tecnológica.

Pode exercer funções de coordenação técnica.

Desenvolve com autonomia todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de directrizes de acção.

Responde a questões técnicas específicas e faz recomendações para a melhoria das plataformas tecnológicas.

Pode interagir com fornecedores para a resolução de problemas.

Pode participar no planeamento de implementação de sistemas e redes.

Supervisiona instalações de plataformas tecnológicas e a respectiva adequação aos padrões de qualidade.

Apoia na concepção, configuração e gestão de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.

Elabora relatórios e manuais técnicos.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade:

Grau VII — caracteriza-se pelos excelentes conhecimentos técnicos na sua área de especialização.

Exerce funções de coordenação técnica.

Planeia e coordena a instalação, manutenção e reparação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.

Dá orientação técnica e diagnostica anomalias de elevada complexidade.

Responde a problemas complexos do serviço.

Participa na definição, desenvolvimento e implementação de procedimentos e propõe alterações que visem a melhoria dos processos e métodos de trabalho.

Participa na avaliação de soluções técnicas na sua área de especialização.

Avalia a eficácia das decisões inerentes à sua actividade tendo em conta os custos associados.

Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Grau VIII — caracteriza-se pelos excelentes conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes.

Exerce funções de coordenação técnica.

Planeia e coordena a instalação, manutenção e reparação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.

Dá orientação técnica e diagnostica anomalias de elevada complexidade.

Responde a problemas complexos do serviço.

Participa na definição, desenvolvimento e implementação de procedimentos e propõe alterações que visem a melhoria dos processos e métodos de trabalho.

Participa na avaliação de soluções técnicas na sua área de especialização.

Avalia a eficácia das decisões inerentes à sua actividade tendo em conta os custos associados.

Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.

**Tabela salarial**

**TIT — Técnico de informática e telecomunicações**

Grau	Euros	Evolução	
		Tempo (meses)	ADP
VIII .....	1 710		
VII .....	1 600	36	<i>Muito bom.</i>
VI .....	1 400	36	<i>Muito bom.</i>
V .....	1 270	36	<i>Bom.</i>
IV .....	1 170	36	<i>Bom.</i>
III .....	1 070	24	<i>Suficiente.</i>
II .....	1 000	24	<i>Suficiente.</i>
I .....	900	24	<i>Suficiente.</i>
Inicial .....	800	6	<i>Suficiente.</i>

(\*) Adicional por exercício de funções — 8 % do vencimento base.

**ADP:**

*Suficiente* —  $\geq 1,9$  a  $< 2,5$ ;  
*Bom* —  $\geq 2,5$  a  $< 3,5$ ;  
*Muito bom* —  $\geq 3,5$  a 4.

**APÊNDICE**

**Valências abrangidas pela CP TIT**

*Técnico de informática.* — Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e ou modificação e ensaio de sistemas de computadores e máquinas periféricas utilizadas no teleprocessamento e equipamento electrónico de comunicações.

*Técnico de comunicações de sistemas telefónicos.* — Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e ou modificação e ensaio de equipamentos dos sistemas telefónicos.

Depositado em 10 de Maio de 2007, a fl. 163 do livro n.º 10, com o registo n.º 74/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

1 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2005, e 21, de 8 de Junho de 2006, apenas nas matérias constantes desta revisão.

2 — Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de

material óptico não oftálmico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente AE abrange um empregador e 146 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão válidos pelo período de um ano.

**Cláusula 33.ª-A**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de € 4,75 diários de subsídio de alimentação.

**ANEXO II**

**Enquadramento e tabela salarial**

Grupo 1 — € 800:

Encarregado.

Grupo 2 — € 764:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 — € 725:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão;  
 Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 — € 696:

Polidor de lentes de iluminação;  
 Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 — € 692:

Esmerilador de lentes ou prismas;  
 Fresador de lentes ou prismas;  
 Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 — € 651:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 — € 63:

Centrador de lentes;  
 Controlador de lentes ou prismas;  
 Montador de sistemas ópticos.

Grupo 8 — € 621:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 — € 607:

Alimentador de máquinas;  
Colador de lentes ou prismas;  
Descolador de lentes ou prismas;  
Embalador;  
Facetador de lentes ou prismas;  
Laçador;  
Lavador;  
Limpador;  
Verificador de superfícies.

Grupo 10 — € 588:

Servente de limpeza.

Grupo 11 — € 437:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 — € 403:

Praticante do 2.º ano.

Grupo — 13 € 403:

Praticante do 1.º ano.

Vila Nova de Famalicão, 4 de Maio de 2007.

Pela LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

*Ulrich Ehmes*, administrador-delegado,  
*Carlos Manuel Oliveira Mira*, mandatário.

Pela FEVICCOM Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário,  
*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE para a empresa LEICA/2007, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 30 de Abril de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 11 de Maio de 2007, a fl. 163 do livro n.º 75/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares do Dist. de Leiria — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico de laboratório (grau II).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Arvorado ou seguidor;  
Encarregado (cales hidráulicas);  
Encarregado (construção civil);  
Encarregado (electricistas);  
Encarregado-ajudante;  
Encarregado de chefe de turno;  
Encarregado ou contramestre.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Técnico de laboratório (grau I).

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Apontador (cales hidráulicas);  
Apontador (metalúrgicos);  
Apontador ou conferente britador;  
Calcinador ou forneiro;  
Canalizador (picheleiro);  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiros de toco ou cofragens;  
Condutor-manobrador;  
Condutor de máquinas;  
Condutor de veículos industriais;  
Condutor de veículos industriais leves;  
Condutor de veículos industriais pesados;  
Desenformador;  
Doseador-ensaiador;  
Ferreiro ou forjador;  
Fogoeiro;  
Forneiro;  
Fundidor de 1.ª;  
Fundidor de 2.ª;  
Marteleiro (cales hidráulicos);  
Marteleiro (metalúrgicos);  
Moleiro;  
Oficial;  
Operador de estação de aditivados (grau I);  
Operador de estação de aditivados (grau II);  
Operador de guincho ou de grua;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;  
Torneiro mecânico;  
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;  
Fiel de armazém;  
Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Ajudante;  
Vagonetista;  
Ensacador;  
Ajudante de desenformador;  
Ajudante de forneiro;  
Ajudante de marteleiro (cales hidráulicos);  
Ajudante de marteleiro (metalúrgicos);  
Auxiliar de laboratório;  
Cosedor de sacos;  
Lubrificador pré-oficial;  
Vigilante de máquinas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda;  
Porteiro.

7.2 — Produção:

Auxiliar de serviços;  
Auxiliar de serviços leves;  
Auxiliar de serviços pesados;  
Servente de (construção civil);  
Servente (cales hidráulicos);  
Serventes de manutenção.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutra nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa;  
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);  
Chefe de equipa de produção.

**CCT entre a Assoc. Nacional Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de vendas;  
Gerente comercial.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro — chefe de secção;  
Caixeiro encarregado;  
Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;  
Escriturário principal;  
Inspector de vendas;  
Prospector de vendas;  
Técnico de vendas ou vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Técnico de computador;  
Técnico de rádio/TV.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros;  
Caixa (trabalhadores de escritório);  
Escriturário;  
Operador de informática;  
Operador de máquinas de contabilidade.

5.2 — Comércio:

Caixa (trabalhadores do comércio e correlativos);  
Caixeiro;  
Caixeiro-viajante;  
Caixeiro de praça ou praticista.

5.3 — Produção:

Operador de rádio/TV.

5.4 — Outros:

Empregado de agência funerária;  
Fiel de armazém;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados ou ligeiros.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Caixeiro-ajudante;  
Cobrador;  
Conferente ou vigilante;

Dactilógrafo;  
Distribuidor;  
Distribuidor-cobrador;  
Empregado de armazém;  
Florista;  
Perfurador-verificador mecanográfico;  
Repositor;  
Telefonista.

#### 6.2 — Produção:

Assentador de revestimentos;  
Costureiro;  
Costureiro de decoração;  
Embalador;  
Envernizador/encerador de móveis;  
Estofador;  
Montador de estores;  
Montador de móveis;  
Polidor;  
Pré-oficial de rádio/TV.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Paquete;  
Porteiro;  
Servente de limpeza.

##### 7.2 — Produção:

Servente.

#### A — Praticantes e aprendizes:

Praticante;  
Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutra nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios.

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral.

### **CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006:

##### 1 — Quadros superiores:

Contabilista;  
Director — termas, *health clubs*, piscinas e praias;  
Director — golfe;  
Director administrativo e financeiro;  
Director artístico;  
Director comercial;  
Director de alojamento;  
Director de hotel;  
Director de pensão;  
Director de pessoal;  
Director de produção (*food and beverage*);  
Director de qualidade;  
Director de relações públicas;  
Director de restaurante;  
Director de serviços;  
Director de serviços técnicos;  
Microbiologista;  
Nutricionista;  
Secretário;  
Subdirector de hotel.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços;  
Chefe de pessoal;  
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de *barman*;  
Chefe de *bowling*;  
Chefe de cais;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de manutenção;  
Chefe de mesa/*snack bar*;  
Chefe de recepção;  
Chefe de sala — salas de bingo;  
Chefe de secção;  
Chefe de secção de controlo;  
Chefe de serviços técnicos;  
Chefe de telefones;  
Chefe/mestre de pasteleiro;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de parque de campismo;  
Encarregado de refeitório;  
Encarregado de restauração e bebidas;  
Encarregado geral de garagens;  
Expedidor;  
Governante geral de andares;  
Mestre;  
Supervisor.

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de operações;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de movimento;  
Escanção;  
Esteticista;  
Formador;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;  
Professor de golfe;  
Professor de natação;  
Secretário de direcção;  
Técnico de acolhimento (*guest relations*);  
Técnico de *catering*.

5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Caixa;  
Controlador;  
Controlador-caixa;  
Recepcionista — recepção-portaria.

5.2 — Comércio:

Caixa fixo;  
Caixeiro;  
Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Electromecânico de teleférico;  
Electromecânico em geral.

5.4 — Outros:

Amassador/panificador (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria);  
Banheiro — nadador-salvador;  
*Barman*;  
Capataz de campo;  
Capataz de rega;  
Chefe de *caddies*;  
Chefe de sala — abastecedoras de aeronaves;  
Controlador de *room-service*;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro/cavista;  
*Disk jockey*;  
Empregado de inalações;  
Empregado de mesa;  
Empregado de secção de fisioterapia;  
Encarregado de jardins;  
Forneiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria);  
Governante de andares/rouparia/lavandaria/limpeza;  
Manicuro/pedicuro;  
Marinheiro;  
Monitor de animação e desportos;

Motorista;  
Motorista marítimo;  
Pasteleiro;  
Vigia de bordo.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de lar;  
Ajudante de dispenseiro/cavista;  
Ajudante de motorista;  
Assador/grelhador;  
Banheiro termal;  
Bilheteiro;  
*Caddie*;  
Cafeteiro;  
Caixa auxiliar volante;  
Chefe de copa;  
Chefe de segurança;  
Cobrador;  
Controlador de entradas;  
Controlador de minibus;  
Controlador de operações;  
Costureira;  
Distribuidor de refeições;  
Duchista;  
Empregado de *bowling*;  
Empregado de andares;  
Empregado de balcão;  
Empregado de balneários;  
Empregado de consultório;  
Empregado de garagem;  
Empregado de jogos;  
Empregado de refeitório;  
Empregado de refeitório (cantinas concessionadas);  
Empregado de rouparia/lavandaria;  
Empregado de *snak bar*;  
Empregado de turismo de espaço rural;  
Encarregado de limpeza;  
Florista;  
Jardineiro;  
Operador de golfe;  
Preparador de banquetes e sala;  
Preparador/embalador;  
Recepcionista — golfe;  
Recepcionista de *bowling*;  
Recepcionista de restauração;  
Recepcionista de teleférico;  
Telefonista;  
Tratador de cavalos;  
Tratador/conservador de piscinas;  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Operário polivalente.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Bagageiro;  
Buvete;

Copeiro;  
Empregado de limpeza;  
Guarda de acampamento turístico;  
Guarda de lavabos;  
Guarda de parque de campismo;  
Mandarete;  
Moço de terra;  
Porteiro;  
Porteiro de restauração e bebidas;  
Trintanário;  
Vigilante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Supervisor de bares.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Adjunto do chefe de sala;  
Chefe de balcão;  
Chefe de cafetaria;  
Subchefe de *barman*;  
Subchefe de balcão;  
Subchefe de cozinha;  
Subchefe de mesa/*snack bar*;  
Subchefe de recepção.

**ACT entre a Assoc. dos Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Analista informático de sistemas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Engenheiro técnico;  
Engenheiro técnico agrário.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de construção civil;  
Encarregado electricista de central;  
Encarregado geral de máquinas;  
Fiscal.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Agente técnico agrícola;  
Desenhador;  
Topógrafo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Caixa.

5.3 — Produção:

Condutor de máquinas;  
Electricista;  
Encarregado de barragem;  
Encarregado de barragem com central eléctrica;  
Mecânico;  
Operador de estação elevatória;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Tractorista.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Motorista de pesados.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de barragem;  
Cantoneiro de conservação;  
Cantoneiro de rega;  
Porta-miras.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda;  
Trabalhador de limpeza.

## 7.2 — Produção:

Guarda de porta de água;  
Trabalhador auxiliar.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de serviços administrativos (chefe de secção).

### **Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STPT — Sind. dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom e outros ao AE entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.**

Entre a PT Comunicações, S. A., e o STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom, o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e o SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.

O presente acordo de adesão abrange um total de 1905 trabalhadores filiados no STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom, no STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e no SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

O presente acordo de adesão é aplicável no território nacional.

Lisboa, 24 de Abril de 2007.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*José Pedro Faria Pereira da Costa*, vogal do conselho de administração da PT Comunicações, S. A., mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Jorge Manuel de Almeida Félix*, mandatário.

*Acácio José Gomes Almeida*, mandatário.

*Vitor Manuel Ferreira Tedim*, mandatário.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*António José da Costa Serafim*, mandatário.

*Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme*, mandatária.

*Albertina Maria Fernandes*, mandatária.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Paulo Jorge de Sousa Gonçalves*, mandatário.

*Victor Manuel Teixeira Narciso*, mandatário.

### **Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o SINAPSA — Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins ao CCT entre a mesma associação de empregadores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro.**

Entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o SINAPSA — Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, ao CCT alteração salarial e outras para a actividade seguradora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

O presente acordo de adesão é aplicável em todo o território nacional. Abrange um total de 64 empresas filiadas na APS — Associação Portuguesa de Seguradores e 3405 trabalhadores filiados no SINAPSA — Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

Lisboa, 19 de Março de 2007.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores:

*Jaime d'Almeida Alexandra Queiroz*, presidente.

*Alexandra Queiroz*, directora-geral.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Maria José da Silva Ribeiro*, presidente.

*José Graça da Silva Morais*, vice-presidente.

*João Augusto Nogueira da Silva*, vogal.

Depositado em 10 de Maio de 2007, a fl. 163 do livro n.º 10, com o n.º 73/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no anexo III-A, nível I, «Director-geral II», «escalon D», a p. 881, onde se lê «1082» deve ler-se «2082».

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, que passa a denominar-se Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco — Alteração.**

Alteração de estatutos aprovada na assembleia geral descentralizada de 19 de Abril de 2007.

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Lei-

ria, Santarém e Castelo Branco é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados.

##### **Artigo 2.º**

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

#### **Direcção central**

##### **Artigo 60.º**

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 60 e um máximo de 100 membros eleitos pela assembleia geral.

## **Símbolo e bandeira**

### **Artigo 87.º**

Na faixa central, com fundo azul desenha-se a amarelo uma roda dentada exterior, sendo esta circunscrita pelas palavras Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, abertas a branco sobre o azul da faixa.

Registados em 4 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 49, a fl. 102 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro Nulidade parcial**

Por sentença de 28 de Novembro de 2006, que transitou em julgado em 18 de Janeiro de 2007, proferida no processo n.º 1745/05.4TVPRT, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, o Tribunal Judicial de Ílhavo, 1.º Juízo, declarou nula a disposição constante do n.º 2 do artigo 28.º e da alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, na parte em que colidem com o disposto na alínea a) do artigo 486.º do Código do Trabalho.

### **Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar — ANIQA, que passa a denominar-se Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar e Económica — ANIQAE — Alteração.**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 16 de Abril de 2007.

I — Do artigo 1.º, «Denominação», para: «A Associação Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar e Económica, abreviadamente designada por ANIQAE, rege-se pelos seguintes estatutos.»

II — Do artigo 2.º, n.º 1, para: «A ANIQAE é a organização sindical constituída por tempo indeterminado, a qual é composta por todos os trabalhadores que nela se filiem voluntariamente, pertencentes à Administração Pública, que exerçam as funções de inspecção nos sectores alimentar e económico.»

III — Do artigo 2.º, n.º 2, para: «A ANIQAE abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Aveiro

e poderá organizar-se em delegações regionais, que se regerão por regulamento próprio aprovado em assembleia geral.»

IV — Do artigo 3.º para: «A associação sindical adotar-se-á a sigla ANIQAE.»

V — Do artigo 6.º para: «A ANIQAE rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.»

VI — Do artigo 9.º, alínea a), para: «Todos os funcionários ou agentes do quadro da Administração Pública que se encontrem a exercer funções de inspecção nos sectores alimentar e económico.»

VII — Do artigo 13.º para: «Nenhum associado da ANIQAE pode filiar-se em qualquer outra associação sindical ou sindicato do mesmo ramo de actividade.»

Registados em 9 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 52, a fl. 103 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Aveiro, Viseu e Guarda, que passa a designar-se por Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra — Alteração.**

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada em 19 de Abril de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 10, de 30 de Maio de 1995, e 10, de 30 de Maio de 1998.

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, âmbito e sede**

#### **Artigo 1.º**

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nas indústrias metalúrgicas de base, de fabricação de produtos metálicos e de máquinas, equipamento e material de transporte, sua montagem e reparação, fabricação de relógios, de jóias e artigos de ourivesaria e nas garagens.

#### **Artigo 2.º**

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

## CAPÍTULO II

### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 12.º

- .....
- .....
- b) Na Federação *Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás*.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 82.º

O símbolo do Sindicato é igual ao da Federação *Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás*, excepto a denominação, que será a do Sindicato.

*Nota.* — Estas alterações (transcritas em itálico) foram aprovadas em assembleia geral extraordinária de associados realizada no dia 19 de Abril de 2007.

Registados em 10 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 53, a fl. 103 do livro n.º 2.

## Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Dist. de Coimbra e Leiria — Cancelamento de registo.

Para os devidos efeitos, faz-se saber que em assembleia geral descentralizada, realizada no dia 19 de Abril de 2007, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria e a sua integração e do respectivo património nas seguintes associações sindicais:

- a) A organização e o património correspondentes ao distrito de Coimbra integram-se no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas de Aveiro, Viseu e Guarda;
- b) A organização e o património correspondentes ao distrito de Leiria integram-se no Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria, efectuado em 15 de Março de 1995.

## II — DIRECÇÃO

### **Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar e Económica — ANIQAE — Eleição, em 16 de Abril de 2007, para o mandato de dois anos (2007-2008).**

#### **Direcção**

Presidente — José Gabriel Soares Curado, inspector técnico principal da DRC-ASAE, bilhete de identidade n.º 3868099, de 14 de Março de 2007, Aveiro, LT Aveiro.

Vice-presidentes:

Fernando Alberto Maximino Silva, inspector da DRLVT, ASAE, bilhete de identidade

n.º 4684938, de 17 de Outubro de 2005, Lisboa, LT Lisboa.

Adelino António Alves da Silva, inspector superior principal da DRLVT-ASAE, bilhete de identidade n.º 1271512, de 8 de Março de 2004, Santarém, LT Santarém.

Tesoureiro — Isabel Maria Ferreira da Silva, inspectora principal da DRLVT-ASAE, bilhete de identidade n.º 5019883, de 18 de Março de 1999, Santarém, LT Santarém.

Secretário — Fernando Emílio Amorim Pinto, inspector técnico especialista da DRC — ASAE, bilhete de identidade n.º 7215357, de 29 de Setembro de 2008, Coimbra, LT Coimbra.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária de 2 de Maio de 2007.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, constituição, sede, objectivos e organização**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e constituição**

Fundada em 28 de Novembro de 1924 por alvará passado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, com a denominação de Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão, alterada para Grémio do Comércio do Concelho do Fundão, e por transformação deste em 10 de Outubro de 1975, foi constituída nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação composta de ilimitado número de sócios que exerçam sob qualquer das suas variadas formas, actividades económicas do comércio, indústria, agricultura, pecuária ou de serviços denominada de Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão, adiante designada, abreviadamente, pela sigla ACICF, com objectivos de utilidade pública, sem fins lucrativos.

###### Artigo 2.º

###### **Sede**

A ACICF tem a sua sede no Fundão, na Rua do Dr. Teodoro Mesquita, 37, abrange a área do seu concelho e pode criar delegações.

###### Artigo 3.º

###### **Objecto**

A ACICF tem por fim:

- a) A representação e defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os empresários e profissionais associados, o seu prestígio e dignificação, em actos públicos ou junto dos departamentos oficiais, ou onde estejam representadas associações congéneres, sempre que os interesses empresariais do concelho e dos associados o justifiquem;

- b) Participar na definição das condições de acesso ao exercício das actividades económicas, na regulamentação dos estabelecimentos, normas de segurança e horários, na contratação colectiva do trabalho e na defesa das pequenas e médias empresas face à concorrência desleal;
- c) Avaliar e estudar formas de associativismo sectorial que contribuam para a maior qualidade e eficácia dos ramos de actividade, integrar uniões regionais, federações e confederações nacionais de finalidade idêntica e promover através de protocolos com entidades e autarquias o desenvolvimento de projectos, certames e outras realizações que visem, num âmbito global ou sectorial, prosseguir os objectivos da associação;
- d) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades através da formação profissional e de outras acções específicas;
- e) Recolher e divulgar informação e dados estatísticos de interesse para os sectores, organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e toda a informação de utilidade para a ACICF e promover a criação de serviços de apoio ao associado, designadamente de consulta e assessoria nas áreas jurídica, económica, laboral, organizacional e fiscal, garantindo a colaboração de especialistas e a disponibilidade de toda a informação possível.

###### Artigo 4.º

###### **Organização**

Para a realização dos seus objectivos e finalidades a ACICF organizará os serviços e departamentos que considere necessários.

#### CAPÍTULO II

##### **Associados**

###### Artigo 5.º

###### **Associados**

1 — A Associação tem as seguintes categorias de associados:

- a) Associados efectivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados beneméritos.

2 — São associados efectivos da ACICF todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividades comerciais, industriais, agrícolas, serviços e outras dentro da área de abrangência referida no artigo 2.º

3 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação serviços relevantes com assiduidade e dedicação, e como tais reconhecidos pela assembleia geral.

4 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas de direito privado titulares de empresas, organismos privados ou públicos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam com donativos ou prestem serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tal considerados pela assembleia geral.

5 — A admissão de sócios efectivos far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados de acordo com o artigo 8.º

6 — Os associados honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços da associação e podem participar nos actos da assembleia geral, mas sem direito a voto.

7 — Compete à assembleia geral deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados pelos candidatos a quem tenha sido recusada a admissão.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados efectivos:

- a) Participação na eleição, constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a ACICF venha a constituir;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral ou dos outros órgãos sociais nos termos dos estatutos e do regulamento interno da ACICF;
- c) Apresentar à direcção ou outros órgãos sociais, por escrito, quaisquer sugestões que julguem de utilidade para melhor prossecução dos fins específicos da ACICF, nos termos do artigo 3.º;
- d) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos e das iniciativas da ACICF;
- e) Fazer-se representar pela ACICF, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade, em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- f) Solicitar à direcção, por carta registada ou em impresso próprio, a demissão da sua qualidade de sócio, satisfazendo de imediato o pagamento das suas quotas vencidas.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar e acompanhar as actividades sociais da ACICF, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;

- b) Exercer com responsabilidade, dedicação e eficácia os cargos e missões para que foram eleitos ou designados;
- c) Satisfazer, pontualmente, o pagamento das quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas, nos termos destes estatutos e do seu regulamento interno;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e assim como nas deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- f) Participar nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados e respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes, mantendo para com estes um dever de solidariedade.

#### Artigo 8.º

##### Pedidos de admissão

1 — A admissão de associados é da competência da direcção, devendo o respectivo pedido, em formulário próprio, ser acompanhado dos documentos fiscais de início de actividade, bem como no caso de pessoas colectivas de certidão de registo comercial.

2 — Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

3 — O pedido de admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta quer daquelas em que esta Associação vier a integrar-se.

4 — As sociedades deverão indicar a forma de constituição e o nome do sócio, administrador ou gerente que a representa na ACICF. Os empresários em nome individual, quando o proprietário não detém a gerência efectiva da mesma, podem delegar a sua representação no gerente através de uma procuração feita em papel timbrado da firma.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado efectivo

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo aqueles que:

- a) Deixarem de exercer qualquer actividade de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 5.º;
- b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas e de outras dívidas, não liquidarem as respectivas quantias no prazo de 30 dias salvo se apresentar justificação aceite pela direcção;
- c) Perdem também a qualidade de associados quando por comportamento impróprio praticarem actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio, deliberadamente compromete-

tam e afectem a imagem da instituição e corpos directivos;

- d) Sejam expulsos por deliberação da assembleia geral nos termos estatutários;
- e) Renunciem ou se demitam, procedendo para tal conforme a alínea f) do artigo 6.º destes estatutos.

2 — No caso do previsto na alínea c), compete à direcção determinar a perda da qualidade de associado se após comunicação desta por carta registada, ao qual deverá ser concedido o prazo de 15 dias para o exercício do direito de defesa escrita, cabendo ainda recurso desta deliberação para a assembleia geral, que será votada por proposta da direcção na primeira assembleia geral por uma votação superior a metade do número de associados presentes;

3 — Os associados excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao pagamento das quotas respeitantes a todo o período de exercício em curso até à data da retirada ou expulsão.

#### Artigo 10.º

##### Regime disciplinar e sanções

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou no regulamento da Associação, ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção, serão punidas da forma seguinte:

- a) Advertência;
- b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção mediante a elaboração de processo disciplinar por escrito.

3 — Ao associado será dado um prazo de 15 dias para apresentar as alegações e provas que entenda em sua defesa.

4 — Da aplicação da pena poderá o acusado recorrer para a assembleia geral, podendo em última instância recorrer aos tribunais.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### Artigo 11.º

###### Órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Haverá ainda um conselho consultivo, sem poderes deliberativos.

##### Artigo 12.º

###### Exercício de cargos sociais

1 — Podem exercer cargos sociais os representantes dos associados efectivos que se encontrem no pleno uso dos seus direitos, salvo o disposto no n.º 4 deste artigo.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia eleitoral convocada para o efeito com pelo menos 15 dias de antecedência, por escrutínio secreto, em listas conjuntas e especificando os cargos a desempenhar.

3 — A duração dos mandatos é de três anos.

4 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representado, o mesmo manterá as suas funções e exercerá o respectivo cargo até ao final do mandato.

5 — Nenhum associado pode fazer parte em mais do que um dos órgãos electivos.

6 — Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição.

7 — Nenhum dos cargos sociais poderá ser remunerado.

##### Artigo 13.º

###### Votação

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

##### Artigo 14.º

###### Demissões

1 — Havendo pedido de demissão por parte de qualquer elemento dos órgãos sociais o mesmo será substituído por um dos suplentes eleitos.

2 — Se o número de demissões inviabilizar o quórum da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal deverão ser convocadas eleições, apenas, para esses órgãos.

3 — Caso se verifique o referido no número anterior em relação à direcção, serão convocadas eleições para todos os órgãos cessando de imediato funções os restantes órgãos.

##### Artigo 15.º

###### Destituição

1 — Os órgãos sociais no todo podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, que nomeará uma comissão para substituir os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, que deverão ter lugar no prazo de 60 dias. O pedido de destituição deverá ser devidamente fundamentado e subscrito por pelo menos 10 % ou 200 dos associados efectivos, com indicação expressa e comprovada dos factos que o justificam.

2 — A deliberação da assembleia geral referida no número anterior deverá ser aprovada por maioria de três quartos dos associados presentes.

3 — São motivo para destituição de qualquer órgão social a prática de actos lesivos do património ou dos interesses da ACICF ou que comprometam o seu prestígio e dignidade ou contrários aos fins definidos nos estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos e pode funcionar em plenário ou em assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois elementos suplentes.

#### Artigo 17.º

##### Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir os titulares dos órgãos sociais, desde logo elegendo uma comissão directiva com a incumbência de, no prazo que lhe for dado, proceder a eleições;
- c) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos e ao regulamento interno da ACICF;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da ACICF;
- e) Deliberar sobre a aprovação do relatório, as contas do exercício e o programa de exercício de actividades da direcção;
- f) Exercer as restantes competências desde que atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou pelo regulamento interno;
- g) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e resolver quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- h) Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral por quem designaram no acto da inscrição, podendo alterar o seu representante em requerimento dirigido ao presidente da direcção e entregue na sede da Associação até quarenta e oito horas antes da realização da assembleia geral, cumprindo os requisitos do n.º 4 do artigo 8.º

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos sociais;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral pode funcionar em plenário ou em assembleia eleitoral.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente, duas vezes por ano, a primeira até 31 de Março para aprovar relatório e contas do exercício anterior e a segunda até 31 de Dezembro para aprovar o programa de exercício de actividades da direcção para o ano seguinte.

3 — Nos anos eleitorais poderá ter lugar, excepcionalmente, até 30 dias após a tomada de posse dos novos órgãos directivos uma assembleia ordinária para rectificação do programa de exercício de actividades da direcção.

4 — As assembleias gerais extraordinárias realizam-se quando convocadas pelo presidente da mesa por sua iniciativa ou pedido da direcção, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 10% ou 200 dos associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos sociais.

5 — A assembleia geral eleitoral reunirá ordinariamente cada três anos para eleição dos órgãos sociais ou extraordinariamente sempre que se tome necessário.

6 — A convocação para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua, por edital afixado na sede da ACICF e por anúncio publicado num dos jornais da localidade da sede, podendo ainda ser utilizados outros meios de divulgação, nomeadamente comunicação postal, SMS, entre outros.

7 — As reuniões ordinárias serão marcadas com a antecedência mínima de oito dias com indicação do dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

8 — As reuniões extraordinárias poderão ser convocadas com antecedência de pelo menos três dias, em caso de urgência, com indicação do dia, hora, local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

9 — As assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias funcionarão à hora marcada desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, caso contrário funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados presente.

10 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de qualidade, e devem constar no respectivo livro de actas assinadas pelos componentes da mesa.

11 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

12 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos em assembleia convocada para esse efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, acompanhada da respectiva fundamentação.

## CAPÍTULO V

### Direcção

#### Artigo 19.º

##### Definição, composição e afins

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente para o sector industrial e agrícola, um vice-presidente para o sector do comércio e serviços, oito directores efectivos e dois suplentes.

2 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-presidentes por indicação deste.

3 — Aos directores serão atribuídas as diferentes direcções a criar por proposta do presidente nas primeiras reuniões da direcção.

4 — Às reuniões de direcção poderão assistir os representantes das entidades participadas pela ACICF e outros sempre que convocados para o efeito.

5 — A direcção é o órgão social encarregue da representação e gestão da ACICF.

6 — Poderá funcionar junto da direcção uma comissão executiva por proposta do presidente.

#### Artigo 20.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- b) Gerir a actividade da ACICF;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da ACICF;
- d) Deliberar sobre a admissão e propor a exclusão de associados;
- e) Criar, alterar ou extinguir comissões;
- f) Elaborar o relatório e contas de cada exercício, o programa de exercício de actividades e os orçamentos e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- g) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e das quotas mensais a pagar pelos associados;
- h) Fixar o preço de quaisquer outros serviços prestados pela ACICF aos associados, bem como das quotas extraordinárias;
- i) Criar delegações noutras localidades onde, porventura, se venham a justificar;
- j) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;
- k) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, para todas as actividades comerciais, industriais e de serviços do distrito que representa;
- l) Contrair empréstimos ou encargos em nome da ACICF mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- m) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal e deliberação da assembleia geral;
- n) Elaborar propostas de regulamento interno e de alteração aos estatutos, e submete-los à aprovação da assembleia geral;
- o) Aprovar, sob proposta do presidente, os elementos para a comissão executiva, com composição e modo de funcionamento que a regulará;
- p) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
- q) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e

regulamentos da ACICF e praticar todos os actos necessários à realização dos fins previstos no artigo 3.º

2 — Compete ao presidente da direcção:

- a) Representar a ACICF em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que, por deliberação expressa da direcção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) indicar nas suas faltas e impedimentos o vice-presidente que o substitui;
- d) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da ACICF;
- e) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- f) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pela direcção, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno;
- g) Propor à direcção a composição da comissão executiva.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo presidente ou a pedido da maioria dos seus membros e funciona validamente estando presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

3 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, sendo obrigatório o exercício de voto dos elementos presentes.

4 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

#### Artigo 22.º

##### Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou, na falta deste, do substituto e o segundo elemento deverá ser nomeado para o efeito em reunião de direcção.

2 — Em actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em sua substituição, por qualquer outro membro da direcção ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto, pela direcção.

#### Artigo 23.º

##### Comissão executiva

1 — Junto da direcção, proveniente do seu seio e coincidindo com o seu mandato, poderá funcionar por deliberação desta uma comissão executiva também em número ímpar constituída pelo presidente da direcção, os dois vice-presidentes e até quatro directores, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião da direcção.

#### Artigo 24.º

##### Destituição

Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída, se demitir, ou ficar reduzida a menos de seis elementos, será a gestão corrente da ACICF regulada, até novas eleições, de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 15.º destes estatutos.

### CAPÍTULO VI

#### Conselho fiscal

#### Artigo 25.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e dois suplentes.

#### Artigo 26.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e rectificativos e sobre o relatório da direcção e as contas em cada exercício;
- b) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- c) Emitir parecer sobre os esquemas de quotização e jóias bem como de outras contribuições financeiras dos associados;
- d) Emitir parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis, bem como sobre a contracção de empréstimos;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária, no âmbito destas competências, quando o julgue necessário;
- f) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno da ACICF.

2 — Ao presidente do conselho fiscal compete em especial:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos internos da ACICF.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez em cada ano e extraordinariamente sempre que for

convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas pela maioria dos seus membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

### CAPÍTULO VII

#### Conselho consultivo

#### Artigo 28.º

##### Definição

1 — O conselho consultivo constitui um órgão de consulta e reflexão estratégica da direcção.

2 — Os pareceres emitidos pelo conselho consultivo não são vinculativos para a direcção.

#### Artigo 29.º

##### Composição e funcionamento

1 — O conselho consultivo é composto por membros convidados pela direcção de entre personalidades com prestígio e reconhecido mérito pertencentes a sectores diversificados da sociedade, empresas, instituições de ensino, profissionais liberais, organismos da Administração Pública ou outras organizações tidas por pertinentes por aquele órgão social.

2 — O conselho consultivo é presidido pelo presidente da direcção da ACICF.

3 — O conselho consultivo reunirá uma vez por ano ou sempre que o presidente da direcção o convoque.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre a actividade da Associação, no âmbito:

- a) Da situação política, económica e social do País;
- b) De matérias relativas à política de emprego;
- c) Dos problemas que afectam as actividades da indústria, comércio e turismo e dos serviços no contexto económico;
- d) De todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- e) De todas as reuniões será feito um relatório.

### CAPÍTULO VIII

#### Eleições

#### Artigo 31.º

##### Relação de eleitores

1 — À direcção compete elaborar o recenseamento de todos os associados em pleno gozo dos seus direitos e pôr à disposição destes, para consulta, na sede da

Associação, a competente relação de eleitores, organizada por freguesias e por ordem alfabética, até oito dias antes da data fixada para a eleição.

2 — São elegíveis todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

#### Artigo 32.º

##### Reclamações

Da inscrição ou omissão irregulares na relação de eleitores poderá qualquer associado reclamar no prazo de três dias para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos cinco dias restantes até ao dia da data das eleições.

#### Artigo 33.º

##### Candidaturas

1 — As listas das candidaturas para os órgãos sociais devem ser subscritas pelos próprios candidatos e por, pelo menos, 20 associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega, nos serviços administrativos da Associação, contra recibo, das listas contendo a designação dos membros que se candidatam à eleição e dos cargos a que concorrem, acompanhadas de termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura.

3 — Depois de verificadas e aceites, serão afixadas na sede dentro das quarenta e oito horas seguintes.

4 — Os candidatos serão identificados nas listas de candidatura pelo seu nome completo e morada ou, tratando-se de pessoas colectivas, pela sua designação social e sede respectiva.

5 — As listas de candidaturas só poderão ser consideradas desde que incluam candidatos para todos os corpos sociais.

6 — A apresentação das candidaturas, nos exactos termos acima referidos, terá de ser efectuada até 10 dias da data designada para a eleição.

7 — Compete ao presidente da assembleia geral pronunciar-se sobre cada uma das listas de candidaturas apresentadas, devendo proferir decisão definitiva sobre a aceitação ou rejeição de cada uma delas até oito dias antes da data da eleição.

8 — Depois de verificadas e aceites, serão afixadas na sede durante pelo menos cinco dias antes do dia marcado para as eleições.

9 — O presidente da assembleia geral poderá convidar os subscritores das listas de candidaturas que apresentem omissões ou irregularidades que sejam por ele consideradas não essenciais a completá-las ou corrigi-las em prazo que, para o efeito, fixará, sob pena de rejeição.

10 — As deliberações do presidente da assembleia geral mencionarão detalhadamente os fundamentos em que se alicerçam.

11 — As deliberações respeitantes à aceitação ou rejeição definitivas das listas de candidaturas terão de ser afixadas na sede da Associação.

#### Artigo 34.º

##### Do acto eleitoral

1 — A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2 — Os boletins de voto, a fornecer pela Associação, serão em papel branco liso, sem marca ou sinal externo, e conterão, impressas ou dactilografadas, as designações atribuídas a cada uma das listas.

3 — Serão considerados nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Conttenham quaisquer palavras, frases ou cortes.

#### Artigo 35.º

##### Escrutínio

1 — A cada associado corresponde um voto.

2 — A votação será feita por escrutínio secreto, devendo os boletins de voto, depois de dobrados em quatro pelos votantes, ser entregues ao presidente da mesa da assembleia, que os introduzirá na urna depois de se certificar que o secretário efectuou a correspondente anotação na relação de eleitores.

3 — No acto de votação, os eleitores poderão votar mediante a prévia identificação ou conhecimento pessoal da mesa da assembleia.

4 — A assembleia eleitoral decorrerá no período compreendido entre as 9 e as 18 horas.

5 — O processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou quem o substitua, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

6 — Atingida a hora designada para o encerramento da votação, proceder-se-á à contagem dos votos.

7 — Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse em data a designar, não podendo ultrapassar o prazo de 15 dias após o acto eleitoral.

## CAPÍTULO IX

### Regime financeiro

#### Artigo 36.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

## Artigo 37.º

### Receita

Constituem receitas da ACICF:

- a) O produto das jóias e das quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais regulamentares;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- e) Rendimentos e subsídios que lhe sejam atribuídos;
- f) As provenientes de prestações de serviços, quer aos associados, quer a outras entidades.

## Artigo 38.º

### Gestão financeira

1 — A Associação poderá, para efeitos de gestão financeira, abrir contas correntes em instituições bancárias e contrair empréstimos de curto, médio e longo prazos.

2 — A Associação poderá adquirir bens através da contratação de *leasing*, ALD ou outra forma de crédito.

3 — A vinculação dos actos de gestão financeira será efectuada de acordo com o n.º 1 do artigo 22.º

## Artigo 39.º

### Despesas

Constituem despesas da Associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e dos regulamentos, bem como todas as despesas ordinárias;
- b) Quaisquer outras não previstas mas orçamentadas e autorizadas pela direcção, quer no orçamento normal, quer nos suplementares;
- c) O pagamento de subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

## CAPÍTULO X

### Dissolução e liquidação

1 — A Associação extingue-se por deliberação da assembleia geral conforme estabelecido no n.º 13 do artigo 18.º destes estatutos e nos termos das disposições legais aplicadas.

2 — A assembleia que deliberar a extinção da Associação determinará o destino a dar ao património e designar a comissão liquidatária.

3 — O património da Associação é constituído por todos os móveis e imóveis que adquira, bem como direitos e participações em sociedades.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Artigo 41.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de 30 dias a contar do registo.

#### Artigo 42.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser alterados sob proposta da direcção, por deliberação de maioria de três quartos dos associados presentes na assembleia geral.

#### Artigo 43.º

##### Regulamento de funcionamento interno

Para o funcionamento interno da ACICF poderá ser elaborado um regulamento interno no estrito respeito da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 44.º

##### Omissões

Os casos omissos serão regulados de acordo com as disposições da lei geral, no que não seja contrário nem às normas e princípios gerais dos presentes estatutos nem aos princípios inerentes à natureza do tipo de pessoa colectiva adoptado, bem como aos princípios gerais de direito.

Registados em 19 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 49, a fl. 71 do livro n.º 2.

### HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 29 de Março de 2007, aos estatutos.

#### Artigo 3.º

O âmbito da Associação corresponde as áreas dos concelhos que integram os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Lisboa, Santarém e Viseu, discriminados no anexo aos presentes estatutos sob a epígrafe «Âmbito geográfico».

#### Artigo 19.º

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) Deliberar sobre a aprovação do orçamento e do plano de actividades;
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) Atribuir, por proposta da direcção, a categoria de sócio honorário a pessoas ou entidades que pelos relevantes serviços prestados ao sector ou à Associação se tornem credores dessa distinção.

2 — Aos sócios honorários não é aplicável o disposto nos artigos 9.º, 10.º e 11.º dos estatutos.

#### Artigo 24.º

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou ainda de 10% ou 200 dos associados.

- 3 — .....

#### Artigo 25.º

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou pelo seu substituto, por carta ou aviso postal enviada a todos os associados com a antecedência mínima de 10 dias a contar da data em que a reunião tiver lugar e ainda através de anúncio publicado em jornal da localidade da sede, pelo menos com 3 dias de antecedência.

- 2 — .....

- 3 — .....

#### Artigo 33.º

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e dois, quatro ou seis vogais, não podendo a sua composição ser superior a 11 nem inferior a 7 membros no total.

#### Artigo 34.º

Compete à direcção:

- a) Representar e gerir a Associação de acordo com os estatutos e deliberações da assembleia geral;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços, apresentando à assembleia geral, para aprovação, os diversos regulamentos de serviços;

- c) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento e o relatório e contas do exercício, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- e) Praticar tudo quanto for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa dos sectores de actividade que representa;
- f) Admitir os sócios e os sócios aliados;
- g) Propor à assembleia geral a atribuição da categoria de sócio honorário.

#### Artigo 36.º

Cabe ao secretário:

- a) Lavrar as actas das reuniões da direcção, assiná-las e submetê-las à assinatura dos outros membros;
- b) Elaborar o relatório anual de actividades.

#### Artigo 37.º

Cabe ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património da Associação;
- b) Autorizar o pagamento das despesas devidamente processadas;
- c) Superintender na contabilidade.

#### Artigo 41.º

Nos seus impedimentos o presidente será substituído por um dos vice-presidentes.

### SECÇÃO I

#### Dos sectores de actividade e dos delegados concelhios

#### Artigo 61.º

Os associados agrupar-se-ão em sectores, consoante as afinidades dos ramos da indústria a que se dediquem, para o estudo e melhor solução dos problemas específicos da actividade.

#### Artigo 62.º

Em cada sector serão designados três associados, que serão ouvidos pela direcção da Associação sempre que esta tenha de estudar e deliberar sobre assuntos específicos de qualquer deles.

#### Artigo 63.º

Sempre que possível, será nomeado pela direcção em cada concelho que integra o âmbito geográfico da Associação um delegado concelhio que, se achar necessário, escolherá entre outros associados do concelho os que o coadjuvarão.

## SECÇÃO II

### Das delegações

#### Artigo 64.º

A Associação poderá constituir as delegações que achar necessárias ao seu regular funcionamento.

#### Artigo 65.º

A delegação pode ter âmbito distrital ou concelhio.

#### Artigo 66.º

As acções das delegações serão sempre aprovadas em reunião de direcção.

#### Artigo 78.º

A Associação pode, em assembleia geral especialmente convocada para esse fim, deliberar a sua fusão ou participação em associações de empregadores ou outras cujos objectivos se harmonizem com a sua natureza e fins.

#### Artigo 82.º

As alterações aos presentes estatutos entrarão em vigor após o seu registo e publicação nos termos do artigo 514.º e dos n.ºs 2 a 4 do artigo 513.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 83.º

A inscrição de novos sócios poderá ficar isenta do pagamento de qualquer jóia por mera deliberação da direcção, contudo, no acto de inscrição serão pagos adiantadamente pelo menos seis meses de quotas.

#### Artigo 84.º

Em caso de readmissão de sócio a quem tenha sido anulada a sua inscrição, a mesma será objecto de ratificação por parte da direcção, a qual aplicará uma jóia de montante variável, sem prejuízo do pagamento adiantado de seis meses de quotas.

#### Tabela anexa

##### Quotização

##### Sócios

Quota:

Tabela — A: .....

Tabela — B: .....

Tabela — C: por último, poderá ainda o associado optar por outra modalidade que contempla, para além das previstas em A e B, o serviço de implementação do sistema de autocontrolo (haccp) e de apoio na higiene e segurança no trabalho,

sem prejuízo, neste último caso, de o associado recorrer obrigatoriamente a uma empresa externa devidamente credenciada para o efeito em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Jóia: .....

#### Âmbito geográfico

Distrito de Aveiro: concelhos de Aguada, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga e Vagos.

Distrito de Castelo Branco: todos os concelhos.

Distrito de Coimbra: todos os concelhos.

Distrito da Guarda: todos os concelhos.

Distrito de Leiria: todos os concelhos.

Distrito de Lisboa: concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras.

Distrito de Santarém: concelhos de Abrantes, Alcena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Vila Nova de Ourém, Mação, Sardoal, Tomar, Torres Novas e Vila Nova da Barquinha.

Distrito de Viseu: concelhos de Aguiar da Beira, Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela.

Registados em 26 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 37, a fl. 70 do livro n.º 2.

### APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Março de 2007.

#### Artigo 5.º

1 — .....

2 — .....

l) Promover a criação e prestação de serviços de interesse comum aos associados e outras entidades, na prossecução dos objectivos e fins estatutários e institucionais da Associação.

Registados em 9 de Maio de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 48, a fl. 71 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Assoc. Comercial de Moda — Eleição, realizada em 19 de Abril de 2007, para o triénio de 2007-2009**

Presidente — Prim, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu de Jesus Antunes Prim dos Santos, filha de Fernando Antunes Quintas e de Conceição de Jesus Antunes, residente em Lisboa, natural de Tomar, nascida em 22 de Setembro de 1954, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 1573166, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresária.

Vice-presidente — MILEFIORE — Acessórios de Moda, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Manuel Costa Afonso, filho de Manuel Joaquim Voz Afonso e de Maria de Fátima Moura da Costa, residente em Lisboa, natural de Paris, nascido em 29 de Agosto de 1971, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10865819, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gestor.

Directores:

Victal Santos & Viegas, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Guilhermina Sousa Morais Ruivo, filha de José Maria Gonçalves Morais e de Maria Umblina Alves Sousa, residente em Lisboa, natural de Vilar de Moçada, nascida em 3 de Novembro de 1957, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 3608659, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente.

Mário Soares Pereira, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Joaquim Cardoso Soares Pereira, filho de Mário Soares Pereira e de Maria Joana Bandeira Cardoso Pereira, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 11 de Junho de 1941, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 43495, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente.

VIRIMEX — Importação e Exportação, L.<sup>da</sup>, representada por António Carrilho Gomes de Matos, filho de Armando Gomes de Matos e de Guilhermina Pereira Carrilho, residente em Amadora, natural de Viseu, nascido em 20 de Setembro de 1942, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 638921, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente.

Membros suplentes:

Barreto & Leal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Gabriela Martins Cabral do Nascimento, filha de Américo Afonso Cabral do Nascimento e de Maria Rita Martins Fialho do Nascimento, residente em Cascais, natural de Lisboa, nascida em 15 de Setembro de 1964, viúva, portadora do bilhete de identidade n.º 6508824, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresária.

Constantino Rodrigues Sousa, firma individual, representada por Constantino Rodrigues Sousa, filho de Francisco Roque de Sousa e de Mavília Rodrigues, residente em Lisboa, natural de Chanca, nascido em 4 de Junho de 1939, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2369597, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, empresário.

### **APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas Eleição, em 27 de Março de 2007, para o mandato de dois anos (2007-2008)**

Direcção

Presidente — CUF — Químicos Industriais, S. A., representada por João Jorge Gonçalves Fernandes Fugas.

Vice-presidente — SOLVAY Portugal — Produtos Químicos, S. A., representada por Marc Rene Philippe Duhem.

Tesoureiro — UQUIPA — União Química Portuguesa, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Augusto Carvalho da Silva Garcia.

Vogais:

PRAXAIR Portugal Gases, S. A., representada por Hélder da Silva Teixeira.

EURORESINAS — Indústrias Químicas, S. A., representada por Miguel Rocha Felgueiras de Sousa Nogueira.

### **APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente — Substituição**

Na direcção da APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente, em 16 de Novembro de 2006, eleita para o triénio 2006-2008, cujos elementos de identificação foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, foi efectuada a substituição do vogal da APIAM como representante da SASEL — Sociedade das Águas da Serra da Estrela, S. A., representada pelo engenheiro Adriano da Silva Lopes Serrano e pelo engenheiro António Augusto Barahona Fernandes de Almeida.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Nulidade parcial**

Por sentença em 15 de Março de 2007, que transitou em julgado em 16 de Abril de 2007, proferida no processo que o Ministério Público moveu contra a Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A., a 14.<sup>a</sup> Vara Cível da Comarca de Lisboa declarou nulas as disposições constantes nos artigos 31.º, n.º 2, e 35.º, dos estatutos registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 4 de Novembro de 2005, sob o n.º 136/2005, a fl. 94 do livro n.º 1, e em 25 de Maio de 2006, sob o n.º 77/2006, a fl. 103 do livro n.º 1, que foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, e 21, de 8 de Junho de 2006, por violarem, respectivamente, a alínea e) e a alínea f) do n.º 1 do artigo 329.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### **Comissão de Trabalhadores da Bodum Portuguesa — Produção de Artigos Metálicos, S. A. — Alteração**

Alteração aprovada em 19 de Abril de 2007.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas obrigatórias**

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas obrigatórias não inferior aos seguintes montantes:

- a) .....
- b) Comissão de Trabalhadores — vinte cinco horas mensais;
- c) .....

#### Artigo 55.º

##### **Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data pela comissão eleitoral ou, na sua falta, por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

#### Artigo 56.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de Subcomissão de Trabalhadores, por 100 ou 20% de trabalhadores do respectivo estabelecimento/secção.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

#### Artigo 71.º

##### **Tomada de posse**

1 — A tomada de posse da nova CT terá lugar após a publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

- 2 — .....  
3 — .....

Registados em 10 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 44, a fl. 115 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da SN Seixal Siderurgia Nacional, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 3 de Abril de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006.

#### **Artigo 31.º**

##### **Financiamento, meios técnicos e materiais**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT tem o direito de obter da administração os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### **Artigo 40.º**

##### **Composição**

1 — A CT é composta por cinco efectivos e cinco suplentes, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — (*Eliminar.*)

#### **Artigo 44.º**

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria, de pelo menos três dos seus membros em efectividade de funções.

### **Articulações com subcomissões de trabalhadores e coordenadoras**

#### **Artigo 47.º**

##### **Competência das subcomissões e articulação com a CT**

A articulação entre as subcomissões de trabalhadores e a CT é realizada através de representação de um mem-

bro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da subcomissão de trabalhadores.

#### **Artigo 47.º-A**

##### **Adesão e articulação com as comissões coordenadoras**

1 — A articulação entre a CT e as comissões coordenadoras é realizada através de representação da CT nos órgãos daquelas, por deliberação maioritária dos membros da CT.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal.

### **Comissão eleitoral**

#### **Artigo 52.º**

##### **Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE). A CE é constituída por três trabalhadores da CT, eleitos em reunião extraordinária da CT.

2 — Cada uma das listas candidatas poderá designar por escrito um representante que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — A CE, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsionará o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

4 — Após o processo de validação a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

6 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por três dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

7 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples de votos dos membros presentes, observando-se condições análogas às previstas para as deliberações da CT.

8 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere n.º 1 do artigo 52.º e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

Registados em 10 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 45, a fl. 115 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da GAS-LIMPO — Sociedade de Desgasificação de Navios, S. A. — Eleição em 9 de Fevereiro de 2007 para o biénio de 2007-2008.**

Efectivos:

Carlos Alberto Pereira Gouveia, bilhete de identidade n.º 8152475, emissão em 22 de Junho de 1991, arquivo de Lisboa, nascimento em 26 de Junho de 1967, técnico SHT.

Fernando António Granja dos Santos Antunes, bilhete de identidade n.º 7306922, emissão em 12 de Agosto

de 1999, arquivo de Lisboa, nascimento em 21 de Setembro de 1966, técnico SHT.

Suplente:

José David Coutinho Gomes Dias, bilhete de identidade n.º 7000326, emissão em 20 de Setembro de 2004, arquivo de Lisboa, nascimento em 6 de Fevereiro de 1965, técnico SHT.

Registados em 10 de Maio de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 43/2007, a fl. 115 do livro n.º 1.

## REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **VALPORTAS — Portas e Automatismos, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa VALPORTAS — Portas e Automatismos, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da Lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Para os devidos efeitos, em 19 de Abril, os trabalhadores da VALPORTAS — Portas e Automatismos, L.<sup>da</sup>, abaixo subscritos, comunicam o uso direito consagrado no n.º 2 do artigo 266.º, subsecção II, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regula o artigo 277.º

do Código do Trabalho, e Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, de promover a eleição dos seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, em 19 de Julho de 2007, nas instalações da VALPORTAS, Rua das Póvoas, 171, 4440-077 Campo Valongo.»

Seguem-se as assinaturas de 22 trabalhadores.

#### **SASAL — Assentos para Automóveis, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SASAL — Assentos para Automóveis, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores da SASAL — Assentos para Automóveis, S. A., localizada na Zona Industrial de Monte Cavallo, 3670-273 Vouzela, e com sede na Rua do Comendador Rainho, apartado 61, 3701-953 São João da Madeira, abaixo assinados informam VV. Ex.<sup>as</sup> que pretendem levar a efeito a eleição para os seus representantes na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) no dia 24 de Julho de 2007.»

Seguem-se as assinaturas de 177 trabalhadores.

## **Irmãos Heleno, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Irmãos Heleno, L.<sup>da</sup>, sita na travessa da Rua do Viso, 2, cave esquerda, 3080-175 Figueira da Foz, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de Maio de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«Nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, convocam-se todos os colaboradores a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Assim, informa-se que a eleição irá decorrer no dia 24 de Setembro de 2007, nas instalações da empresa Irmãos Heleno, L.<sup>da</sup>»

Seguem-se as assinaturas de 20 trabalhadores.

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

...

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 19 de Abril de 2007)

### **Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 19 de Abril de 2007.**

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503447994 — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã, pessoa colectiva n.º 507348265 — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507177673 — alvará n.º 486/2005.
- A Solução — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Lisboa, 255, 4700 Braga, pessoa colectiva n.º 507547969 — alvará n.º 510/2006.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha, pessoa colectiva n.º 502530537 — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 506163500 — alvará n.º 336/2001.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora, pessoa colectiva n.º 507015355 — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 507146336 — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira, pessoa colectiva n.º 504566539 — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505652498 — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502310685 — alvará n.º 2/90.
- ADMINISTRABILIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta da Mina, lote 4, 7.º, esquerdo, 2670-532 Loures, pessoa colectiva n.º 507854241 — alvará n.º 537/06.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana, pessoa colectiva n.º 503793043 — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora, pessoa colectiva n.º 504805894 — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal, pessoa colectiva n.º 511162391 — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira, pessoa colectiva n.º 504139304 — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507070143 — alvará n.º 481/2005.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião, pessoa colectiva n.º 506300145 — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão, pessoa colectiva n.º 505377004 — alvará n.º 373/2002.
- Always the Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Quinta Mimosas, Correr d'Água, Vila Mimosas, 2845 Amora, pessoa colectiva n.º 507993950 — alvará n.º 543/2007.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia, pessoa colectiva n.º 503077801 — alvará n.º 158/95.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora, pessoa colectiva n.º 506204502 — alvará n.º 449/2004.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504867768 — alvará n.º 113/93.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 505466821 — alvará n.º 346/2001.
- Atena RH — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de João Vaz, 9-C, 1750-251 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507665376 — alvará n.º 511/2006.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504537989 — alvará n.º 266/99.

- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, Massamá, pessoa colectiva n.º 504537989 — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana, pessoa colectiva n.º 504678779 — alvará n.º 271/99.
- Bi-Made — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Branco Duarte, 3885-610 Esmoriz, pessoa colectiva n.º 501825762 — alvará n.º 538/06.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro, pessoa colectiva n.º 507228707 — alvará n.º 484/2005.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines, pessoa colectiva n.º 506075176 — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505535351 — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo, pessoa colectiva n.º 503331678 — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira, pessoa colectiva n.º 504775260 — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1050-118 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503931292 — alvará n.º 218/97.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Mação, pessoa colectiva n.º 507470990 — alvará n.º 501/2006.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504966758 — alvará n.º 356/2001.
- CEDAFRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, esquerdo, 9, Cova da Piedade, 2800 Almada, pessoa colectiva n.º 507361840 — alvará n.º 516/2006.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, 1.º, rés-do-chão, 4465-093 São Mamede de Infesta, pessoa colectiva n.º 506964450 — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900-472 Viana do Castelo, pessoa colectiva n.º 504782339 — alvará n.º 210/97.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arrozeiras, Alhos Vedros, 2860 Moita, pessoa colectiva n.º 502453915 — alvará n.º 40/91.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal, pessoa colectiva n.º 511252927 — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, 25, 1.º, direito, Venda Nova, 2700 Amadora, pessoa colectiva n.º 503433802 — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Penha, 10, 1250-131 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504127918 — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502593083 — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504586777 — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, lote 1, loja esquerda, Pirescoxe, 2690 Santa Iria de Azoia, pessoa colectiva n.º 507117352 — alvará n.º 489/2005.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Latino Coelho, 12, Venda Nova, 2700 Amadora, pessoa colectiva n.º 506072088 — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lerenó, fracção B, 8950-411 Altura, pessoa colectiva n.º 505950219 — alvará n.º 387/2002.
- CONFRIEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar da Ponte Pedrinha, Edifício Ponte Pedrinha, bloco 3, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca, pessoa colectiva n.º 506269400 — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 503664588 — alvará n.º 361/2001.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz, pessoa colectiva n.º 507242149 — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504431285 — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche, pessoa colectiva n.º 502431067 — alvará n.º 146/94.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras, pessoa colectiva n.º 507235207 — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar da Quinta da Barca, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio, pessoa colectiva n.º 502390123 — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 502731508 — alvará n.º 97/92.
- EDK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Muralha, bloco 4, entrada C, rés-do-chão, D, 5400-414 Chaves, pessoa colectiva n.º 507580796 — alvará n.º 541/2007.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Almacave, 5100 Lamego, pessoa colectiva n.º 506691365 — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal, pessoa colectiva n.º 502458763 — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800-459 Almada, pessoa colectiva n.º 501959335 — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 504612034 — alvará n.º 286/2000.

- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro, pessoa colectiva n.º 505412454 — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo, pessoa colectiva n.º 502515988 — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde, pessoa colectiva n.º 507155599 — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia, pessoa colectiva n.º 506738655 — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra, pessoa colectiva n.º 505754509 — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º, D, Santo André, 2830-222 Barreiro, pessoa colectiva n.º 506240754 — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506566536 — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490 Ourém, pessoa colectiva n.º 506498204 — alvará n.º 465/2004.
- EUROFORCE — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300-474 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507620097 — alvará n.º 509/2006.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa, pessoa colectiva n.º 506547990 — alvará n.º 431/2003.
- EXPERWORKS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua do Almirante Reis, 60, loja C, 4465-241 São Mamede de Infesta, pessoa colectiva n.º 506566528 — alvará n.º 535/2006.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário, pessoa colectiva n.º 505145634 — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal, pessoa colectiva n.º 50656233 — alvará n.º 428/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Libânio Braga, 1-A, 2910-580 Setúbal, pessoa colectiva n.º 502404205 — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal, pessoa colectiva n.º 504341766 — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504634844 — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170-125 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503904937 — alvará n.º 522/2006.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém, pessoa colectiva n.º 504770942 — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz, pessoa colectiva n.º 505074346 — alvará n.º 359/2001.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502363363 — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal, pessoa colectiva n.º 505565846 — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504470647 — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas, pessoa colectiva n.º 506154777 — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Martins Sarmento, 42, 2.º, direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506316777 — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal, pessoa colectiva n.º 503021903 — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506279677 — alvará n.º 469/2004.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro, pessoa colectiva n.º 504226657 — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares, pessoa colectiva n.º 502732199 — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503258148 — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim, pessoa colectiva n.º 505120615 — alvará n.º 327/2001.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 502376171 — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá, pessoa colectiva n.º 507212860 — alvará n.º 495/2005.
- GOCETI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de 14 de Outubro, 394, 3.º, frente, 4430-047 Vila Nova de Gaia, pessoa colectiva n.º 507608550 — alvará n.º 518/2006.
- Grafton — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506926559 — alvará n.º 474/05.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia Um, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500132666 — alvará n.º 33/91.

- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504972952 — alvará n.º 354/2001.
- Hora Cede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra, pessoa colectiva n.º 506829715 — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra, pessoa colectiva n.º 502894644 — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz, pessoa colectiva n.º 502888113 — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 15, 5.º, direito, 1050-115 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504402820 — alvará n.º 294/2000.
- IBERMISA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Heróis da Grande Guerra, 103, loja 8, 2500 Caldas da Rainha, pessoa colectiva n.º 507664191 — alvará n.º 526/2006.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 506378942 — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca, pessoa colectiva n.º 506357872 — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500139512 — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos, pessoa colectiva n.º 503988677 — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504782134 — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Correeiros, 79, 2.º, 1100-162 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500858560 — alvará n.º 12/90.
- ISS Temporary Work — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Moinho da Barrunchada, 4, 1.º, direito, 2790 Carnaxide, pessoa colectiva n.º 502526254 — alvará n.º 59/91.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines, pessoa colectiva n.º 503171328 — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 502528613 — alvará n.º 116/93.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira, pessoa colectiva n.º 550618823 — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501984593 — alvará n.º 6/90.
- JOTACUNHA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cruz do Pinheirinho, 1, Mões, 3600 Castro Daire pessoa colectiva n.º 507373154 — alvará n.º 529/2006.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504544829 — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal, pessoa colectiva n.º 507478401 — alvará n.º 498/2006.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504984578 — alvará n.º 329/2001.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrozinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja, pessoa colectiva n.º 506921395 — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines, pessoa colectiva n.º 507079272 — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Quinta de São Francisco, Estrada da Barrosa, 94, Algueirão, pessoa colectiva n.º 506302369 — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém, pessoa colectiva n.º 502430478 — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4710-029 Braga, pessoa colectiva n.º 506572110 — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém, pessoa colectiva n.º 505948389 — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal, pessoa colectiva n.º 505045257 — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 506809862 — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha, pessoa colectiva n.º 507181307 — alvará n.º 492/2005.
- Luso Basto Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar do Ribeiro do Arco, Cavez, 4860-176 Cabeceiras de Basto, 4860 Cabeceiras de Basto, pessoa colectiva n.º 507525930 — alvará n.º 504/2006.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504601822 — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés, pessoa colectiva n.º 504558790 — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém, pessoa colectiva n.º 505864967 — alvará n.º 422/2003.
- M. H. N. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão Sabrosa, 84, 2.º, A, 1900-930 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506452328 — alvará n.º 527/2006.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta, pessoa colectiva n.º 506061957 — alvará n.º 423/2003.

- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate, pessoa colectiva n.º 506604160 — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Beja, lote 26, cave, 2755-274 Alcabideche, pessoa colectiva n.º 506247198 — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1050-129 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500492310 — alvará n.º 1/90.
- Manuel Canada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Sítio da Graça, 9200-096 Machico, pessoa colectiva n.º 511269897 — alvará n.º 536/2006.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 15, São Sebastião da Pedreira, 1070-295 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504838989 — alvará n.º 313/2000.
- MEGAWORK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do dr. Henrique Constantino, 92, 2900 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507287517 — alvará n.º 513/2006.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria, pessoa colectiva n.º 502788950 — alvará n.º 115/93.
- Michael Page International Portugal — Emp. de Trab. Temp., S. C. L., Avenida da Liberdade, 180-A, 3.º, direito, 1250-146 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505099438 — alvará n.º 521/2006.
- Mister — Recrutamento e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora, pessoa colectiva n.º 503568430 — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 502481447 — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1069-079 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503984381 — alvará n.º 226/98.
- MOVETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida de D. João II, Edifício Infante, 1.16.05, 8.º, G, 1990-083 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507867211 — alvará n.º 452/2007.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso, pessoa colectiva n.º 506571718 — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504593730 — alvará n.º 288/2000.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal, pessoa colectiva n.º 507464222 — alvará n.º 499/2006.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502305177 — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503739669 — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503378666 — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506569128 — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bancelos, 2695-390 Santa Iria de Azoia, pessoa colectiva n.º 504087770 — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504096389 — alvará n.º 338/2001.
- Newtime — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida de António Augusto de Aguiar, 148, 3.º, C, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506985105 — alvará n.º 512/2006.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Mário C. Brandão, 4, loja 6, Serra da Mina, 2650 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504485644 — alvará n.º 291/2000.
- NICATROM — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502584963 — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha, pessoa colectiva n.º 505112663 — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503520780 — alvará n.º 175/96.
- OESTEJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, esc. 14, 2520 Peniche, pessoa colectiva n.º 507854918 — alvará n.º 540/2007.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504570609 — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505958619 — alvará n.º 402/2002.
- Opportunity Time — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida de 5 de Outubro, 72, 1.º, A, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507824652 — alvará n.º 534/2006.
- Orion — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Afonso Paiva, loja 5, bloco 4, lote 42, São Sebastião, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 507499204 — alvará n.º 507/2006.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca, pessoa colectiva n.º 505650657 — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Bocage, 15-F, escritório L, 1.º, 1600 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505240963 — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela, pessoa colectiva n.º 502803460 — alvará n.º 460/2004.
- Partner — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque de Empresas, 4, Marcos, Alto da Malhada, 2860-605 Moita, pessoa colectiva n.º 507426959 — alvará n.º 531/2006.

- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560 Torres Vedras, pessoa colectiva n.º 505345013 — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501700803 — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande, pessoa colectiva n.º 502859083 — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém, pessoa colectiva n.º 505210827 — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502737344 — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 246, 2380 Alcanena, pessoa colectiva n.º 504065483 — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Condoa, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes, pessoa colectiva n.º 504109499 — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503003107 — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bandeira, 472 e 472-A, 4900 Viana do Castelo, pessoa colectiva n.º 503925462 — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505621274 — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 506169030 — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado, pessoa colectiva n.º 501332235 — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 504042491 — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida de São João de Deus, loja, 23-C, 1000 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507071603 — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão, pessoa colectiva n.º 506156000 — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502661828 — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 503650870 — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503316210 — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 502343311 — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504617010 — alvará n.º 434/2003.
- QUALITEMPOS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de São Roque, 10, 8550-446 Monchique, pessoa colectiva n.º 507787080 — alvará n.º 528/2006.
- R. T. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Giga — Garden Shopping, Stand, 1, Estrada Nacional n.º 125, quilómetro 69, Guia, 8200 Albufeira, pessoa colectiva n.º 507572645 — alvará n.º 532/2006.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bacelos, 2695-390 Santa Iria de Azoia, pessoa colectiva n.º 505719045 — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504909185 — alvará n.º 296/2000.
- Rato & Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615 Alverca, pessoa colectiva n.º 502706864 — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira, pessoa colectiva n.º 506408256 — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, 3900 Paião, pessoa colectiva n.º 501651446 — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão, pessoa colectiva n.º 504312880 — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão, pessoa colectiva n.º 502580259 — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar, pessoa colectiva n.º 504366530 — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505523647 — alvará n.º 432/2003.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 6.º, direito, 1050-042 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504204879 — alvará n.º 464/2004.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-A/B, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502401052 — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 502981172 — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 503021210 — alvará n.º 150/94.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503299006 — alvará n.º 155/95.

- SEMINAVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ferreira de Andrade, 6, 10.º, esquerdo, 1500-417 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507721110 — alvará n.º 539/2007.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro, pessoa colectiva n.º 503950882 — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita, pessoa colectiva n.º 502941332 — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501530240 — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de Afonso Costa, 28-C, Alto do Pina, 1900 Lisboa, pessoa colectiva n.º 346876676 — alvará n.º 247/99.
- SLOT Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeroporto de Lisboa, Rua C, edifício 124, piso 1, gabinete 12, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507485882 — alvará n.º 502/2006.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira, pessoa colectiva n.º 503358240 — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira, pessoa colectiva n.º 502421495 — alvará n.º 79/92.
- SOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios, pessoa colectiva n.º 502427590 — alvará n.º 64/91.
- SOGNO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Indústria, Edifício Bulis Sete Portais, 2830-237 Barreiro, pessoa colectiva n.º 507414314 — alvará n.º 533/2006.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 502313315 — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Carreira, 115-117 São Pedro, 9000 Funchal, pessoa colectiva n.º 511162375 — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2665 Venda do Pinheiro, pessoa colectiva n.º 503100811 — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto, pessoa colectiva n.º 502743824 — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503072010 — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva, pessoa colectiva n.º 504076930 — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel, pessoa colectiva n.º 504617320 — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505108879 — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto, pessoa colectiva n.º 503664561 — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501721193 — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504083600 — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, lote 1.16.05, piso 8, 7.º, Edifício Infante, Olivais, 1990 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506374122 — alvará n.º 427/2003.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria, pessoa colectiva n.º 506802868 — alvará n.º 496/2006.
- TEMPONORTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Ponte Pedrinha, bloco 3, rés-do-chão, direito, 3610-134 Tarouca, pessoa colectiva n.º 507415752 — alvará n.º 523/2006.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra, pessoa colectiva n.º 504111787 — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 505265907 — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo, pessoa colectiva n.º 506486786 — alvará n.º 444/2003.
- TEMUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 1326, 2.º, sala 24, 4430 Vila Nova de Gaia, pessoa colectiva n.º 507696905 — alvará n.º 524/2006.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504778021 — alvará n.º 308/2000.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507137205 — alvará n.º 477/2005.
- TOBESA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Afonso Henriques, 1196, 4.º, sala 404, 4460-388 Senhora da Hora, Matosinhos, pessoa colectiva n.º 507687744 — alvará n.º 530/2006.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2810 Almada, pessoa colectiva n.º 504147447 — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 505130092 — alvará n.º 339/2001.
- TRABLIDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda da Boavista, entrada 21, 53 ou 85, loja CO, Centro Comercial de Castro Verde, 4435 Rio Tinto, pessoa colectiva n.º 507366980 — alvará n.º 503/2006.
- Tulipa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários, fracção AZ, loja 7, 5370 Mirandela, pessoa colectiva n.º 502166860 — alvará n.º 525/2006.

- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 7.º, 1250-068 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507536126 — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 506552853 — alvará n.º 442/2003.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro Almeida Portugal, 3, rés-do-chão, esquerdo, Cova da Piedade, 2805 Almada, pessoa colectiva n.º 505968010 — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Professor Aníbal Cavaco Silva, bloco B3, piso 0, 2740 Porto Salvo, pessoa colectiva n.º 50459988 — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim, pessoa colectiva n.º 507297490 — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Serpa Pinto, 5, 6 e 7, 2600 Vila Franca de Xira, pessoa colectiva n.º 503999407 — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar, pessoa colectiva n.º 505432838 — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, lote 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira, pessoa colectiva n.º 504211277 — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507109406 — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502039876 — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas, pessoa colectiva n.º 507271114 — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506316246 — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira, pessoa colectiva n.º 50613906 — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 504363352 — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504647140 — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arrozeiras, lote 3, 3020-319 Coimbra, pessoa colectiva n.º 506047954 — alvará n.º 497/2006.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz, pessoa colectiva n.º 506183297 — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.<sup>a</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha, pessoa colectiva n.º 504911279 — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria, pessoa colectiva n.º 505506491 — alvará n.º 362/2001.
- WSF — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 9, 9.º, sala 8 — 3, 1700-037 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507427661 — alvará n.º 519/2006.
- Xavier Work Center — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Miguel Rovisco, lote 10, 2675 Odivelas, pessoa colectiva n.º 506986764 — alvará n.º 515/2006.