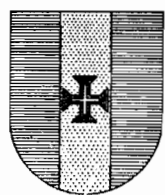


# REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



# JORNAL OFICIAL

I Série—Número 187

Sexta-feira, 2 de Dezembro de 1988

## SUPLEMENTO

### SUMÁRIO

#### VICE-PRESIDÊNCIA E COORDENAÇÃO ECONÓMICA

*Acordo de Trabalho e Regulamento Autónomo do Serviço de Operações Aeroportuárias a aplicar aos trabalhadores dos Aeroportos da Região Autónoma da Madeira, abrangidos pelo regime de contrato individual de trabalho.*

#### VICE-PRESIDÊNCIA E COORDENAÇÃO ECONÓMICA

#### Subscrição do Acordo de Trabalho, Respective- s Anexos e Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias

Aos dezanove dias do mês de Agosto de mil novecentos e oitenta e oito, na Secretaria Regional do Plano, na Avenida de Zarco, cidade do Funchal, estando presentes o Senhor Doutor Miguel José Luís de Sousa, na qualidade de Secretário do Plano e em representação do Governo da Região Autónoma da Madeira, mandato que decorre da Resolução número mil e quarenta e cinco aprovada pelo Plenário do Governo Regional, reunido aos dezoito do mês de Agosto de mil novecentos e oitenta e oito e, Maria Helena Teixeira Machado Toste da Silva e Francisco José Rodrigues Ribeiro, representantes do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, como decorre da Credencial de trinta de Junho de mil novecentos e oitenta e oito, são subscritas as alterações ao Acordo de Trabalho e respectivos Anexos, sendo mantidas em vigor as demais cláusulas e o Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias, aplicáveis aos Trabalhadores dos Aeroportos da Região Autónoma da Madeira, abrangidos pelo regime do Contrato Individual de Tra-

balho, os quais produzirão efeitos de um de Janeiro de mil novecentos e oitenta e oito a trinta e um de Dezembro de mil novecentos e oitenta e nove.

Funchal, dezanove de Agosto de mil novecentos e oitenta e oito. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís de Sousa*. — Os representantes do SITAVA, *Maria Helena Teixeira Machado Toste da Silva* e *Francisco José Rodrigues Ribeiro*.

#### SITAVA — SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS

#### Credencial

A Direcção do SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação de Aeroportos credencia, com todos os poderes para negociar e assinar a revisão do clausulado geral, tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do Acordo de Trabalho celebrado entre a DRA — Direcção Regional de Aeroportos e o SITAVA, aplicável aos trabalhadores ao serviço dos Aeroportos da Região Autónoma da Madeira para vigorar em 1988/1989, os seguintes elementos:

- Fátima Maria Gomes Teixeira Cardoso Andrade
- Maria Helena Teixeira Machado Toste da Silva
- Francisco José Rodrigues Ribeiro  
assessorado pelo Sr. Dr. João Lizardo.

Funchal, 30 de Junho de 1988.

A DIRECÇÃO

(Assinatura ilegível.)

**Cláusula 2.ª****Vigência**

1 Este acordo entrará em vigor em 88.01.01 e manterá a sua vigência até 89.12.31.

2. A matéria do Anexo I (Tabela Salarial) e as restantes cláusulas de expressão pecuniária entrarão em vigor em 88.01.01, mantendo a sua vigência por um período de doze meses.

3. A matéria do Anexo II (Tabela Salarial dos TOE'S) entrará em vigor em 88.01.01.

**Cláusula 3.ª****Denúncia**

1. A denúncia da Tabela Salarial e de todas as cláusulas de expressão pecuniária poderá ocorrer, para efeitos internos, em Novembro de 1988, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. A denúncia das cláusulas sem expressão pecuniária pode ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados vinte meses, sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia da tabela.

3. A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4. As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias seguintes à recepção da resposta.

5. Os prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 poderão ser alterados por acordo das partes.

**Cláusula 4.ª****Anexos e Regulamento Autónomo**

1. Constituem Anexos ao presente Acordo os seguintes:

Anexo 1 — Tabela Salarial

Anexo II — Tabela Salarial dos TOE's

Anexo III — Enquadramentos Salariais

Anexo IV — Grupos de Qualificação e Carreiras Profissionais

Anexo V — Estatuto Profissional dos TOE's

Anexo VI — Descrição de Funções.

2. Constitue Regulamento Autónomo do presente Acordo o seguinte:

1 — Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias (OPA's).

**CAPÍTULO II****Categorias Profissionais****SECÇÃO I****Categorias Profissionais****SECÇÃO II****Regimes Especiais de Alteração de Situações Profissionais****Cláusula 8.ª****Situações Abrangidas**

A alteração da situação profissional do trabalhador pode decorrer:

a) por razões psico-somáticas ou técnicas através da reclassificação e recolocação;

b) por introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização da actividade no âmbito da Empresa através da reconversão.

**Cláusula 8.ª A****Conceitos**

a) Reclassificação — situação definitiva que consiste na atribuição ao trabalhador limitado na sua aptidão profissional ou por razões psico-somáticas, de outras funções que possa exercer sem retrições e que poderão ou não integrar categoria diferente.

b) Recolocação — situação definitiva que consiste na colocação do trabalhador limitado na sua psico-somática ou técnica em posto ou local de trabalho que possibilite o seu aproveitamento em serviço adequado à natureza das limitações

c) Reconversão — alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de actividades no âmbito da Empresa.

**Cláusula 8.ª B****Regime**

O regime referido nos artigos anteriores constará de regulamento próprio a acordar com o sindicato outorgante, o qual criará uma Comissão de Reclassificação, Recolocação e Reconversão, bem como definirá a situação salarial dos trabalhadores abrangidos.

**Cláusula 16.ª****Caducidade do Procedimento Disciplinar**

1. O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca passados seis meses sobre a data

em que o facto ou ocorrência se tenham verificado.

2. O procedimento disciplinar devido caducará igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes ao conhecimento do facto ou ocorrência pela DRA.

#### Cláusula 25.ª

##### Prescrição de Sanções

As sanções disciplinares só podem ser executadas nos sessenta dias subsequentes às decisões que as determinaram.

#### Cláusula 26.ª

##### Comunicação das Sanções

1. A sanção aplicada será comunicada, com a respectiva fundamentação, ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

2. Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares devidamente fundamentadas serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato outorgante.

#### Cláusula 29.ª

##### Natureza Secreta do Processo

1. O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo, contudo, ser facultado ao arguido, a seu requerimento, o exame do processo, sob condição de não divulgar o que dele conste.

2. O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior deve ser devidamente fundamentado e comunicado ao arguido no prazo de 3 dias.

3. Só será permitida a passagem de certidões, quando destinadas à defesa de legítimos interesses e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida, sob pena de desobediência, a sua publicação.

4. A passagem das certidões atrás referidas somente pode ser autorizada, pela entidade que dirige a investigação até à sua conclusão.

5. Ao arguido que divulgar matéria confidencial nos termos deste artigo será instaurado, por esse facto, novo processo disciplinar.

6. O arguido poderá constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais do direito, o qual assistirá, querendo, ao interrogatório do arguido.

#### Cláusula 30.ª

##### Nulidades

1. Constitui nulidade insuprível a resultante da falta de audiência do arguido em artigos de acusação nos quais as infracções sejam suficientemente individualizadas e referidas aos correspondentes preceitos legais, bem como a que resulta da omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.

2. A falta de nomeação de curador pedida com fundamento em doença do arguido e a falta de inquirição de testemunhas oferecidas pelo acusado na fase de defesa em número que não exceda os limites impostos neste Acordo, integram falta de audiência do arguido.

#### Cláusula 32.ª A

##### Infracção directamente constatada

1. O superior hierárquico que presenciar ou verificar infracção disciplinar praticada em qualquer sector dos serviços sob sua direcção levantará ou mandará levantar auto de notícia, o qual mencionará os factos que constituírem a infracção disciplinar, o dia, a hora e local, as circunstâncias em que foi cometida, o nome e demais elementos de identificação do trabalhador visado, da entidade que a presenciou e de, se for possível, pelo menos duas testemunhas que possam depor sobre os factos e, havendo-os, os documentos ou suas cópias autênticas que possam demonstrá-los.

2. O auto a que se refere esta Cláusula deverá ser assinado pela entidade que levantou ou mandou levantar, pelas testemunhas, se possível, e pelo trabalhador visado, se quiser assinar.

3. Poderá levantar-se um único auto por diferentes infracções disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas umas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.

4. Os autos levantados nos termos desta Cláusula serão remetidos imediatamente à entidade competente para instaurar processo disciplinar.

#### Cláusula 33.ª A

##### Valor dos autos de notícia

Os autos de notícia levantados nos termos da Cláusula 32.ª A, desde que tenham a indicação de duas testemunhas fazem fé, até prova em contrário, unicamente quanto aos factos presenciados pela entidade que os levantou ou mandou levantar, mas a entidade competente para instaurar o

processo disciplinar ou o instrutor, quando tiver sido nomeado, ordenará a produção de quaisquer diligências que julgue necessárias.

#### Cláusula 36.ª

##### Conclusão ou prosseguimento da fase de instrução

1. Concluída a instrução, se o instrutor entender que os elementos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de caducidade ou outro motivo, elaborará imediatamente o seu relatório, remetendo-o com o respectivo processo à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo o seu arquivamento.

2. No caso contrário, deduzirá a acusação articulando com a maior discriminação as faltas que reputar averiguadas,, bem como as respectivas circunstâncias de tempo, local e modo, com referência obrigatória aos preceitos violados e à pena aplicável.

3. Se, no decurso do processo, se vier a constatar a existência de outros comportamentos do trabalhador susceptíveis de constituírem infracção disciplinar, o instrutor poderá, se tal for superiormente decido, elaborar a instrução conjunta e eventualmente deduzir nova acusação, sem prejuízo dos prazos legais aplicáveis.

4. Sempre que da instrução se conclua ser presumível que os factos imputados ao arguido constituem justa causa para despedimento ou demissão, a tramitação subsequente segue a forma estabelecida na lei própria.

#### Cláusula 44.ª

##### Falta de assiduidade

1. Sempre que um trabalhador deixe de comparecer ao serviço durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados sem qualquer justificação será mandado levantar auto por falta de assiduidade.

2. O disposto no n.º 1 não prejudica que, do ponto de vista disciplinar, possam as ausências vir a ser posteriormente justificadas.

3. Lavrado o auto, servirá este de base ao processo disciplinar, seguindo-se as especificidades para esta forma de processo.

#### Cláusula 48.ª

##### Despesas de documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aero-

náuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em funções de transferências ou deslocações determinadas pela DRA, são suportadas por esta.

#### Cláusula 50.ª

##### Definições

1. O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia, nos termos do respectivo horário previamente fixado nos termos da C1.ª 57.ª denominam-se período normal de trabalho.

2. Considera-se período intercalar de descanso o intervalo entre dois períodos normais de trabalhos consecutivos que, em nenhum caso poderá ser inferior a dez horas, à excepção de casos acordados com o conjunto de trabalhadores interessados.

3. No regime de turnos considera-se:

a) ciclo de horário, o número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho;

b) período semanal de trabalho, o número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho;

c) período de descanso semanal, o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descansos, e que se contam desde as 24.00 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00.00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) semana de trabalho, o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) período alargado de descanso, conjunto compreendido por um período de descanso semana e o período intercalar de descanso previsto no n.º 2 desta cláusula e que não pode ser inferior a 60 horas consecutivas.

4. Considera-se sobreposição de serviço o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno.

#### Cláusula 54.ª

##### Horário de turnos

1. Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem

sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.

2. Na organização dos turnos deverão ser tidos em conta, sempre que possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3. A elaboração dos horários de turno deve obedecer aos princípios constantes desta Cláusula e da Cláusula 50.ª.

4. No horário por turnos não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais do que cinco dias consecutivos.

5. Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 00.00 e as 08.00 horas não será superior a 10.

#### Cláusula 57.ª

##### Duração do trabalho

1. A DRA procurará uniformizar as durações de trabalho actualmente existentes, caso o funcionamento dos serviços assim o justifique e possibilite.

2. O período normal de trabalho não será superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já estabelecidos pelas normas em vigor à data de aprovação deste Acordo.

3. O período de 8 horas por dia referido no número anterior poderá, porém, ser superior, e até ao máximo de uma hora, quando no respectivo horário esteja previsto um dia de descanso para além do dia de descanso semanal.

4. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, nos horários por turnos não poderá haver, no período compreendido entre as 00.00 e as 24.00 horas, mais do que um período de trabalho, seja qual for a sua duração, não podendo igualmente haver rendições de turnos entre as 00.00 e as 08.00 horas.

5. Cessa o disposto no número anterior por acordo em contrário com os trabalhadores abrangidos ou nos termos previstos no Regulamento Autónomo.

6. Para o acompanhamento do disposto nos números anteriores será ouvido sempre que possível o Sindicato outorgante.

7. No desempenho de funções de instrução os trabalhadores prestarão trabalho com um máximo de 22 horas semanais de aulas.

8. O tempo dispendido na revalidação de licenças aeronáuticas e em acções de formação é considerado como de trabalho.

9. A duração semanal do trabalho, actualmente existente do pessoal da DRA, classificado em Pessoal Técnico Superior, Pessoal Técnico Profissional, Pessoal Aeroportuário, Pessoal Administrativo e Telefonistas, será reduzida, nos termos em que for acordado nos restantes Aeroportos nacionais.

#### Cláusula 62.ª

##### Trabalho extraordinário

1. Considera-se extraordinário o trabalho excepcional pretado fora do período normal de trabalho.

2. O trabalho extraordinário só poderá ser pretado quando a DRA:

a) tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;

b) esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

c) para garantia da segurança operacional.

3. Nos casos específicos das categorias profissionais sujeitas a regimes especiais, observar-se-á o que neles estiver disposto nesta matéria.

4. Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que:

a) duas horas de trabalho extraordinário por dia;

b) cento e sessenta horas por ano.

5. Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

a) quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula;

b) quando, ocorrendo outros motivos ponderosos devidamente justificados, a DRA tenha obtido autorização prévia da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais;

c) quando os estatutos a que se refere o n.º 3 desta cláusula o permitirem.

6. Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento da DRA, o trabalhador

deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando expressamente o solicite, por motivo atendível.

7. Os menores em caso algum poderão prestar trabalho extraordinário.

8. Na prestação de trabalho extraordinário, a DRA procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

9. É ilegítima a recusa a prestar trabalho extraordinário por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no n.º 2.

#### Cláusula 66.ª

##### Descanso semanal

1. Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2. Além do dia de descanso semanal estabelecido no número anterior, os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal complementar, o qual será normalmente o sábado.

3. Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, terão dois dias de descanso semanal normalmente consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar.

4. O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

5. Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal abrangerá, sempre que possível, um sábado e um domingo consecutivos, de cinco em cinco semanas.

6. Os dias de descanso estabelecidos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso previsto no n.º 2 da Cl.ª 50.ª o qual, no entanto, poderá preceder ou suceder, total ou parcialmente, ao período de descanso semanal.

7. O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá direito a um dia completo descanso, a gozar num dos três dias úteis imediatos aos da prestação, sem prejuízo da retribuição especial prevista neste AT.

8. Quando, por impossibilidade decorrente do serviço, o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á

noutro por acordo entre o trabalhador e a DRA, obrigatoriamente dentro do prazo, máximo de 60 dias.

9. O trabalhador tem direito a acumular o gozo dos dias compensatórios, ocorridos no prazo de 60 dias a contar do dia que deu origem à primeira folga compensatória.

#### Cláusula 67.ª

##### Intervalos de descanso

1. O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. Para os trabalhadores em regime de turnos o intervalo previsto no número anterior será de meia hora, contando para todos os efeitos como tempo de trabalho, sem que tal implique qualquer alteração nas horas de entrada e saída ao serviço, de acordo com os períodos normais de trabalho em vigor ou a estabelecer.

3. No caso dos turnos serem compostos por um só elemento, o período referido no número anterior é utilizado sem prejuízo do funcionamento do serviço.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica os períodos de descanso específicos estabelecidos para os trabalhadores abrangidos pelo Regulamento Autónomo previsto no n.º 2 da Cláusula 4.ª, nem o disposto na alínea d) do n.º 1 da Cláusula 56.ª.

5. Não haverá lugar à aplicação da regra constante do n.º 1 antecedente desde que acordado com os trabalhadores interessados e autorizado pelos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

6. Quando exista recomendação expressa dos serviços médicos da DRA, nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

a) interrupção de dez minutos, a situar de forma desfazada, a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postural ou ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

b) redução da duração normal de trabalho.

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

## Cláusula 69.ª

## Feriados

1 — Na DRA observar-se-ão os seguintes feriados:

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

Feriado municipal da localidade onde a DRA exerce actividade.

2. O feriado de sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa.

## Cláusula 70.ª

## Direito a Férias

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo têm direito em cada ano civil a 30 dias de férias.

2. Durante esse período, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3. Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal.

4. A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e no mês anterior ao início daquelas.

5. Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 4 da Cláusula 75.ª o trabalhador que, por acordo e a solicitação da DRA, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio, terá ainda direito a um subsídio de férias completar equivalente à remuneração base mensal, calculada proporcionalmente às férias gozadas naquele período.

6. O disposto no número anterior só se aplica a períodos de férias iguais ou superiores a 15 dias.

## Cláusula 76.ª

## Processamento de marcação de férias

1. Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do n.º 3 desta cláusula.

MESES	1.ª QUINZENA	2.ª QUINZENA
Julho e Agosto ... ..	12 (por dia útil)	12 (por dia útil)
Setembro ... ..	12 » » »	8 » » »
Junho ... ..	6 » » »	8 » » »
Maio a Outubro ... ..	4 » » »	4 » » »
Dezembro ... ..	2 » » »	8 » » »
Jan. Fev. Mar. Abr. Nov.	1 » » »	1 » » »

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

a) a marcação das férias será feita nos moldes deste Acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) a acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;

c) os trabalhadores que ingressarem na DRA adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no n.º 1 da Cl.ª 84.ª será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) anualmente e antes de 10 de Janeiro, a DRA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano. As escolhas deverão ser completadas até ao dia 10 de Fevereiro;

g) até 10 de Março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada

trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);;

h) os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores, devem ser feitos até 1 de Abril;

i) o mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano;

j) trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência.

3. A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efectivo de férias.

4. Serão exceptuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da DRA, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 77.ª

##### Alteração do período de férias

1. As alterações de períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a DRA e o trabalhador e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2. A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da DRA, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, ou desde que requeira com trinta dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no n.º 1, salvo casos devidamente comprovados em que este prazo poderá ser inferior.

#### Cláusula 81.ª

##### Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

a) as dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) as motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do primeiro grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras) até cinco dias consecutivos;

c) as motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º ou 3.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, associações profissionais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

e) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) as motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente que não seja de serviço, ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) as que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela DRA;

h) a de um dia motivada pelo nascimento de um filho;

i) as que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da maternidade e paternidade.

3. A DRA pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação das faltas previstas no número anterior.

4. Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b), c) e h) do n.º 2, o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

5. O regime do artigo 4.º do Dec. 19478, de 18.03.31 não é aplicável aos trabalhadores da DRA abrangidos pelo presente Acordo.



6. São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.º 3, devendo a DRA comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

7. A DRA reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

#### Cláusula 83.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente na retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

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

a) dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da Cl.ª 81.ª, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste Acordo;

b) dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social, nos termos do disposto na Cl.ª 139.ª.

3. Nos casos previstos na primeira parte da alínea f) do n.º 2 da Cl.ª 81.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 84.ª

##### Consequências das faltas não justificadas

1. A DRA tem o direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas, ou diminuir de igual número de dias, o período de férias imediato, se o trabalhador expressamente assim o preferir, até ao limite de 1/3 do período de férias a que o trabalhador tiver direito, e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

2. O trabalhador também poderá tomar a mesma opção, nos termos da parte final do número anterior nos casos do n.º 2 da cláusula anterior.

3. As faltas não justificadas, quando ultrapassam o limite anual de 3, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4. Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 5 dias seguidos ou 10 interpolados, por ano, ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5. Sem prejuízo da perda da retribuição, não são qualificados de falta os dias ou meios dias imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta e em que o trabalhador, nos termos do respectivo horário, não está obrigado à prestação de trabalho.

#### Cláusula 86.ª

##### Suspensão de Contrato de Trabalho

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

2. O tempo de suspensão conta-se para efeito da antiguidade mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias de que era titular.

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

4. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5. O disposto no número anterior não prejudica o estabelecido na Cl.ª 8.ª.

#### Cláusula 92.ª

##### Retribuição — Definição

1. Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente Acordo, pela prestação do seu trabalho.

2. A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares ou periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3. Para efeitos deste Acordo entende-se por:

a) remuneração mensal mínima; a prevista no Anexo I para cada nível salarial;

b) remuneração base mensal é a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração operacional a que o trabalhador tenha direito.

4. Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo deverão auferir remunerações líquidas idênticas quando no desempenho efectivo das mesmas funções, quer sejam ou não agentes do Estado.

5. As tabelas salariais da DRA serão as constantes dos Anexos I e II a este Acordo.

#### Cláusula 93.ª

##### Remuneração dos titulares de órgãos de estrutura

1. As remunerações dos TOE's em exercício efectivo de funções orgânicas são as constantes da Tabela Salarial que constitui o Anexo II deste Acordo, sobre as quais acresce um subsídio específico.

a) de 10% sobre a remuneração base em relação aos TOE's integrados nos níveis 0, 1 e 2.

b) de 5% sobre a remuneração base em relação aos TOE's integrados nos restantes níveis.

2. No entanto, sempre que por razões conjunturais o titular do órgão aufera retribuição igual ou inferior a qualquer subordinado, será atribuído um diferencial compreendido entre 7,1% e 35,6% do salário médio, o qual acresce à retribuição correspondente à sua categoria.

3. Este diferencial apenas é devido enquanto o titular de órgão de estrutura se encontrar no exercício efectivo de funções.

4. Aos restantes será aplicada o Anexo I de acordo com os enquadramentos constantes no Anexo III.

#### Cláusula 101.ª

##### Subsídio de turno

1. Os trabalhadores sujeitos ao horário previsto na cláusula 54.ª terão direito a um subsídio de turno mensal nos termos seguintes:

— Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:

a) superior a 16 horas: 21% de remuneração mensal mínima quando a média das HN for igual ou superior a 40 horas: 16% da remuneração mensal mínima quando a média das HN for inferior a 40 horas;

b) igual a 16 horas: 15% da remuneração mensal mínima;

c) inferior a 16 horas: 8% da remuneração mensal mínima.

2. Em qualquer das situações referidas nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a DRA garante respectivamente o valor mínimo de 13.181\$00 6 950\$00 e 4 222\$00 resultantes da aplicação do regime anteriormente em vigor, através da atribuição de um valor fixo que acresce ao subsídio de turno até sua total absorção. Estes valores serão actualizados aquando da revisão da Tabela Salarial.

3. Os subsídios previstos nos números anteriores absorvem a remuneração por trabalho normal, nocturno, e não poderá ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 6 da tabela salarial.

4. Aos trabalhadores que laboram em regime de turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar serviço fora daquelas condições, será mantido o respectivo subsídio durante um período de seis meses.

5. No seu próprio interesse a DRA não poderá retirar qualquer trabalhador do regime de turnos por período superior a seis meses, renovável por idêntico prazo, mantendo-se, neste caso, o direito ao respectivo subsídio.

6. Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respectivamente, no regime de horário das alíneas a), b) e c) do n.º 1 manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pela junta médica oficial.

7. No caso de incapacidade definitiva de prestação de trabalho nocturno ou em regime de turnos resultantes de acidentes em serviço ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, independentemente dos prazos referidos no número anterior.

8. Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime de turnos, e que por qualquer razão deixem de o estar, manterão o direito ao respectivo subsídio nas seguintes condições:

a) 20 anos de serviço naquele regime — 50% do subsídio auferido nessa data;

b) com mais de 20 anos de serviço naquele regime — acresce 2,5% do valor da alínea anterior, por cada ano e até ao limite de 100%.

9. O subsídio previsto nesta cláusula vence no fim de cada mês e é devido em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

10. Os trabalhadores que beneficiem do subsídio de turno fixo previsto pelo n.º 9 da Cl.ª 91.ª do AT/83 mantêm-no nos mesmos termos.

#### Cláusula 107.ª

##### Refeições e subsídio de refeição

1. A DRA manterá em funcionamento, sem deterioração da respectiva qualidade e sem carácter lucrativo, serviços de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, por valor nunca superior ao fixado no n.º 6 desta cláusula.

2. A refeição será constituída por pão, sopa, um prato de peixe ou de carne, ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida.

3. Os refeitórios poderão ser geridos por cooperativas ou outra forma de associação dos trabalhadores interessados sendo o seu fornecimento e a qualidade dos produtos e das refeições controlados pela DRA e pelos órgãos que o estatuto daqueles preveja.

4. A DRA fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês de 0,441% do salário médio, nos termos do regulamento em vigor.

5. Os trabalhadores cujo turno abarca 2 períodos de refeição terão direito, nesse período, apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

6. É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no n.º 5 desde que o mesmo tenha a duração igual ou superior a 60 minutos e abranja, ainda que parcialmente, o período da hora habitual de refeição.

7. O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho efectuado em feriados para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.

8. Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho extraordinário, por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou

prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos contados desde o termo do referido horário e abranja, ainda que parcialmente, os períodos referidos na Cl.ª 68.ª.

#### Cláusula 109.ª

##### Diturnidades por antiguidade da DRA

Os trabalhadores ao serviço na DRA têm direito a uma diturnidade de 2,18% do salário médio por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5 diturnidades.

#### Cláusula 132.ª

##### Denúncia do contrato por parte do trabalhador

1. O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador desde que a DRA seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 2 meses no caso de ter dois ou mais anos completos de serviço, ou de um mês nos outros casos.

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

3. As trabalhadoras em regime de licença de parto ficam dispensadas do préaviso em caso de denúncia do contrato durante esse período.

## CAPÍTULO X

### Segurança Social, Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais

#### SECÇÃO I

##### Segurança Social

#### Cláusula 138.ª

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os trabalhadores da DRA ficam abrangidos pelos seguintes regimes de Segurança Social:

a) os trabalhadores oriundos da Função Pública mantêm o regime do que vinham beneficiando nos serviços de origem;

b) os não oriundos da Função Pública ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

#### Cláusula 141.ª

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. A DRA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. A DRA obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3. Para efeitos de cobertura de riscos de acidentes de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

#### Cláusula 142.ª

##### Princípios gerais

1. A DRA incrementará a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social numa perspectiva de formação permanente, nos termos do regulamento a estabelecer.

2. A formação ministrada pela DRA terá nomeadamente como objectivos a actualização e a adequação dos conhecimentos e aptidões técnico-profissionais dos trabalhadores às funções que sejam atribuídas, nos termos do regulamento a estabelecer.

3. O regulamento previsto no número anterior será elaborado com audição prévia do sindicato outorgante.

#### Cláusula 147.ª

##### Impedimentos temporários a frequência dos cursos e acções de formação profissional

1. São impedimentos temporários:

- a) doença comprovada;
- b) falta de aproveitamento no curso, acção de formação ou estágio, realizados há menos de um ano;
- c) qualquer facto imputável à DRA.

2. Quando o trabalhador for impedido de frequentar o curso de formação por razões de doença comprovada, frequentará o primeiro curso que se realize após a cessação do impedimento.

3. Quando o trabalhador só obtiver aproveitamento no segundo curso a sua nova situação profissional só produzirá efeitos retroactivos à data da conclusão do curso, salvo se ainda não tiver completado o tempo de serviço necessário à transição caso em que produzirá efeitos quando esse tempo se completar.

4. Quando o trabalhador for impedido, por razões de serviço ou por outras imputáveis à DRA, nomeadamente pela inexistência do curso, de frequentar qualquer curso ou acção de formação, terá direito a participar no primeiro curso de formação que vier a ter lugar.

5. No caso referido no número anterior, tendo o trabalhador aproveitamento, a nova situação profissional produzirá efeitos retroactivos à data em que teria lugar a transição de fase ou escalão.

#### Cláusula 165.ª

##### Faltas para assistência à família

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge, filhos, adoptados e enteado menores, e 15 dias quanto aos restantes parentes ou afins na linha recta.

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

3. As faltas referidas no número anterior são equiparadas para todos os efeitos legais às faltas por doença do próprio e não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição.

4. Nos casos de falta ao trabalho nos termos dos n.ºs 1 e 2, a DRA poderá exigir a prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar, bem como, tratando-se de filho, de que o outro progenitor tem actividade profissional, e ainda, se for caso disso, apresentação de declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança ou familiar a cargo ou à sua guarda comprovativa do não exercício por estes do mesmo direito.

5. Em caso de hospitalização de filho, adoptado ou enteado menor de 10 anos, a justificação das faltas será feita, quando exigida, mediante declaração de internamento passada pelo respectivo estabelecimento hospitalar e assinada pelo responsável clínico.

#### Cláusula 166.ª

##### Tarefas desaconselháveis

1. Durante a gravidez e até 3 meses após o parto, a trabalhadora ter o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhável, de-

signadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2. Durante o período de comprovada amamentação e até 1 ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3. Mediante recomendação específica do médico assistente, confirmada pelo SSO onde exista, as condições de trabalho durante a gravidez deverão ser ajustadas à necessidade de prevenir riscos para o nascituro.

#### Cláusula 178.ª

#### Carácter globalmente mais favorável do Acordo de Trabalho

O presente Acordo de Trabalho, incluída a matéria do Regulamento Autónomo é globalmente mais favorável do que o Acordo publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira n.º 14, III Série de 16.07.86.

#### ANEXO I

##### Tabela Salarial I

Nível	0	...	...	...	...	199 210\$
»	1	...	...	...	...	187 810\$
»	2	...	...	...	...	169 810\$
»	3	...	...	...	...	158 860\$
»	4	...	...	...	...	143 030\$
»	5	...	...	...	...	134 490\$
»	6	...	...	...	...	126 300\$
»	7	...	...	...	...	120 360\$
»	8	...	...	...	...	107 860\$
»	9	...	...	...	...	101 890\$
»	10	...	...	...	...	95 050\$
»	11	...	...	...	...	87 170\$
»	12	...	...	...	...	77 700\$
»	13	...	...	...	...	75 800\$
»	14	...	...	...	...	74 180\$
»	15	...	...	...	...	70 710\$
»	16	...	...	...	...	68 440\$
»	17	...	...	...	...	64 720\$
»	18	...	...	...	...	60 650\$
»	19	...	...	...	...	59 020\$
»	20	...	...	...	...	55 730\$
»	21	...	...	...	...	53 180\$
»	22	...	...	...	...	52 470\$
»	23	...	...	...	...	50 350\$
»	24	...	...	...	...	47 370\$
Salário Médio	...	...	...	...	...	91 830\$

#### ANEXO II

##### Tabela Salarial dos TOE's

Nível	0	...	...	...	...	230 860\$
»	1	...	...	...	...	218 160\$
»	2	...	...	...	...	195 680\$
»	3	...	...	...	...	169 520\$
»	4	...	...	...	...	159 240\$
»	5	...	...	...	...	148 950\$
»	6	...	...	...	...	138 670\$
»	7	...	...	...	...	128 380\$
»	8	...	...	...	...	118 100\$
»	9	...	...	...	...	107 810\$

#### ANEXO III

##### Enquadramentos Salariais

###### Nível 0

— Técnico Superior - I

###### Nível 1

— Técnico Superior — Especialista - I

###### Nível 2

Técnico Superior — Especialista - II

###### Nível 3

— Técnico Superior — Sénior - A  
— Analista Sistema Informática

###### Nível 4

— Técnico Superior — Sénior - B  
— OPA Grau 3

###### Nível 5

— Analista Programador - I  
— Supervisor de Aeroporto  
— OPA Grau 2

###### Nível 6

— Analista Programador - II  
— Enfermeiro SSO - I  
— Técnico Superior — Assistente - A  
— OPA Grau 1  
— TME Grau 1

###### Nível 7

— Técnico Superior — Assistente - B  
— Enfermeiro SSO - A  
— Enfermeiro de Aeroporto - I  
— OPA - A1  
— Técnico Administrativo - I  
— Programador - A  
— Operador de Sistemas - I  
— TME - A1

###### Nível 8

— Enfermeiro SSO - B  
— Encarregado de Manutenção  
— Técnico Superior — Assistente - C  
— TMM - I

- Enfermeiro Aeroporto - A1
- OPS - I
- AIA - I
- Técnico Administrativo - A1

*Nível 9*

- Enfermeiro SSO - C
- TMM - A1
- Técnico Superior — Assistente - D
- Operador de Sistemas — Instal
- OPA - A
- Técnico Administrativo - A
- TME - A
- Tesoureiro
- AIA - A1
- Programador - B
- Enfermeiro de Aeroporto - A

*Nível 10*

- Enfermeiro SSO - D
- Técnico Superior — Assistente - E
- TMM - A
- Oficial Administrativo - I
- Mestre Costeiro - I
- Enfermeiro de Aeroporto - B
- OPA - B
- Técnico Administrativo - B
- AIA - A
- Operador de Sistemas - II - A
- OPS - II
- TME - B
- Fiscal de Obra - I

*Nível 11*

- Enfermeiro de Aeroporto - C
- OPA - C
- Chefe de Armazém
- Chefe de Cozinha
- Pintor Const. Civil - I
- Canalizador - I
- Bate-chapas - I
- Carpinteiro - I
- Motorista - I
- Cozinheiro - I
- OPS - III
- Técnico Administrativo - C
- TME - C
- AIA - B
- TMM - B
- Pedreiro - I
- Fiscal de Obras - A1
- Oficial Administrativo - A1
- Fiel de Armazém - I
- Programador - C
- Operador Sistemas - II - B

*Nível 12*

- Encarregado de Refeitório
- Mestre Costeiro - A

- Fiscal de Obras - A
- Oficial Administrativo - A
- Encarregado de Transportes
- Fiel de Armazém - A
- Bombeiro - A

*Nível 13*

- TMM - C
- Fiscal de Obras - B
- Oficial Administrativo - B
- Fiel de Armazém - A1
- Pintor Const. Civil - A1
- Canalizador - A1
- Pedreiro - A1
- Bate-chapas - A1
- Carpinteiro - A1
- Motorista - A1
- Cozinheiro - A1
- AIA - C

*Nível 14*

- OPA - D
- TME - D
- Motorista - A
- Cozinheiro - A
- Assistente Manut. - I
- Lubrificador-Lavador - I
- Fiel Armazém - A
- Bate-chapas - A
- Carpinteiro - A
- Enfermeiro de Aeroporto - D
- Canalizador - A
- Pedreiro - A
- Pintor de Construção Civil - A
- Telefonista - I
- Técnico Administrativo - D
- Bombeiro - B

*Nível 15*

- Motorista - B
- Canalizador - B
- Cozinheiro - B
- Fiel de Armazém - B
- Pintor de Construção Civil - B
- Bate-chapas - B
- Encarregado Serv. Auxiliares
- Lubrificador-Lavador - A1
- Pedreiro - B
- Carpinteiro - B
- Telefonista - A1
- Assist. Manutenção - A1
- Marinheiro - A

*Nível 16*

- AIA - D
- Assist. Manutenção - A
- Auxiliar - A
- Fiscal Obras - C

- Oficial Administrativo - C
- TMM - D
- Telefonista - A
- Lubrificador-Lavador - A
- TME - E
- OPA - E

**Nível 17**

- Motorista - C
- Cozinheiro - C
- Bate-chapas - C
- Bombeiro - C
- Carpinteiro - C
- Fiel Armazém - C
- Canalizador - C
- Pedreiro - C
- Pintor Construção Civil - C

**Nível 18**

- Auxiliar - B
- Telefonista - B
- Oficial Administrativo - D
- Fiscal de Obras - D
- Assist. Manutenção - B
- Lubrificador-Lavador - B

**Nível 19**

- Pedreiro - D
- Bate-chapas - D
- Motorista - D
- Cozinheiro - D
- Contínuo - I
- Porteiro - I
- Guarda - I
- Servente - I
- Bombeiro - D
- Carpinteiro - D
- Fiel de Armazém - D
- OPA — Estagiário
- Canalizador - D
- Pintor de Construção Civil - D

**Nível 20**

- Auxiliar - C
- Telefonista - C
- Assist. Manutenção - C
- Auxiliar Técnico Depósito de Bagagem
- Lubrificador-Lavador - C

**Nível 21**

- Contínuo - A
- Guarda - A
- Porteiro - A
- Servente - A

**Nível 22**

- Telefonista - D
- Assist. Manutenção - D
- Contínuo - B

- Porteiro - B
- Servente - B
- Guarda - B
- Lubrificador-Lavador - D

**Nível 23**

- Auxiliar - D

**Nível 24**

- Contínuo - C
- Guarda - C
- Porteiro - C
- Servente - C

**ANEXO IV****Grupos de Qualificação e carreiras profissionais****CAPÍTULO I****Disposições Gerais****Cláusula 1.ª****Princípio Geral**

As carreiras profissionais da DRA constituem um sistema integrado formando cada uma delas um subsistema do mesmo todo orgânico profissional, não sendo as respectivas condições específicas de desenvolvimento prejudicadas pelo disposto no presente Capítulo.

**Cláusula 2.ª****Definições de Base**

a) *Grupo de Qualificação*: Conjunto de categorias profissionais cujas actividades implicam decisões de alcance e reflexos similares na prossecução dos objectivos da DRA.

b) *Categoria Profissional*: Situação decorrente das tarefas atribuídas a um trabalhador que se traduz num conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do mesmo trabalhador.

c) *Função*: Conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante a várias, correspondente a um ou mais postos de trabalho de idênticas características, e que constitui o objecto da prestação de trabalho.

d) *Escalão*: Situação irreversível na categoria profissional cujo acesso é condicionado pelos anos de experiência, pelo nível de responsabilidade acrescida ou pelo exercício de funções de coordenação e/ou pelos resultados da avaliação de desempenho profissional.

e) *Grau*: Situação reversível na carreira profissional, dependente de necessidade funcional, cujo acesso é condicionado pelo exercício de funções de coordenação ou outras de responsabilidade particularmente elevada.

f) *Fase*: Situação na categoria profissional cujo acesso é, em princípio, automático, dependente da antiguidade na mesma, de aproveitamento nas acções de formação prevista ou reciclagens necessárias para a respectiva categoria, podendo ser condicionado pelos resultados da avaliação do desempenho.

g) *Carreira Profissional*: Sistema de fases, escalões, graus e categorias profissionais, no âmbito do qual se desenvolve a evolução profissional.

h) *Estágio*: Situação em que se efectiva a preparação teórico-prática para o exercício de funções de uma categoria profissional, acompanhada ou precedida do exercício tutelado de tarefas de complexidade crescente até à obtenção da plena capacidade para o exercício das funções a desempenhar.

i) *Linha de Carreira*: Articulação profissional entre duas ou mais categorias profissionais, inseridas numa mesma carreira profissional e hierarquizadas em função da natureza do trabalho, complexidade e responsabilidade crescentes.

j) *Família Profissional*: Conjunto de categorias profissionais cujas funções são de natureza similar.

### Cláusula 3.ª

#### Definição dos Grupos de Qualificação

As categorias profissionais da DRA são agrupadas em Grupos de Qualificação de acordo com a importância, alcance e reflexo das decisões tomadas no exercício da respectiva actividade profissional, cujas definições passam a enumerar-se:

a) *Quadros Superiores*: Decisões de incidência política e tecnológica ao mais elevado nível técnico. Preparação e proposição de políticas e/ou respectivas medidas ou de tecnologias e projectos específicos.

b) *Quadros Médios*: Decisões de programação dentro dos limites aprovados pelas decisões de incidência política ou tecnológica. Acções no quadro dos planos elaborados para as missões principais (operações, exploração, infra-estruturas, finanças, recursos humanos).

c) *Altamente Qualificados*: Decisões interpretativas de normas e programas de execução definidos. Actividades específicas de operação e exploração com controlo da qualidade e da viabilidade das mesmas. Eventual estabelecimento de precedentes e limites para futuros procedimentos.

d) *Qualificados*: Decisões de rotina face a um quadro de normas, regulamentos e procedimentos bem definidos; sua aplicação com decisões sobre os meios a utilizar mas não incidindo sobre o porquê de cada operação.

e) *Semi-qualificados*: Decisões automáticas não implicando o conhecimento do porquê de cada operação e exigindo apenas concentração sobre a forma de execução, onde e quando fazê-lo.

f) *Não-qualificados*: Decisões definidas dentro da mais limitada e restrita autonomia de actuação, como por exemplo, a velocidade do trabalho.

### Cláusula 4.ª

#### Ingresso nas categorias profissionais

As condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais são, em princípio, as seguintes:

a) ingresso pela categoria e fase mais baixa, sem prejuízo do disposto nas alíneas b) a d);

b) necessidade de preenchimento do lugar;

c) impossibilidade de acesso de trabalhadores incluídos na carreira;

d) perfil adequado ao candidato, designadamente quanto a habilitações literárias, experiência e formação profissional, de acordo com o estabelecido neste Anexo.

### Cláusula 5.ª

#### Acesso

1 — Para efeitos do presente Anexo, considera-se:

a) acesso nas fases: progressão condicionada nos termos da alínea f) da Cl.ª 2.ª deste Anexo;

b) acesso aos escalões: progressão condicionada nos termos da alínea d) da Cl.ª 2.ª deste Anexo;

c) acesso a categoria profissional superior: progresso decorrente da mudança de conteúdo funcional.

2 — Em geral, o acesso a qualquer escalão dependerá de:



- a) necessidade funcional;
- b) anos de experiência e curriculum profissional;
- c) atribuição de um nível superior de responsabilidade.

3 — Em geral, o acesso à categoria profissional de Grupo de Qualificação superior dependerá de:

- a) necessidade funcional de preenchimento da nova categoria;
- b) titularidade da categoria actual por um período mínimo de 3 anos e mais de 1 ano na actual fase ou escalão, atento o disposto na alínea d) desta cláusula;
- c) posse de habilitações previstas neste Anexo nos casos de acesso a categoria de Grupo de Qualificação não imediatamente superior, excepto quando se trate de acessos dentro da mesma linha de carreira em que as habilitações podem ser supridas pela experiência e pela formação profissional;

d) classificação adequada em avaliação de desempenho na actual categoria nos termos a definir no regulamento respectivo;

e) formação profissional requerida pela nova categoria;

f) consideração pela seguinte ordem de preferência:

- trabalhadores da mesma linha de carreira;
- trabalhadores oriundos de categoria da mesma família profissional cuja natureza de funções exercidas seja similar às da categoria a preencher;
- trabalhadores de grupos de qualificação imediatamente inferior.

Em qualquer das anteriores situações, preferindo sempre os trabalhadores titulares das fases e/ou escalões mais elevados.

4 — O acesso a categorias de grupos de qualificação superior efectua-se sempre para a fase de nível de remuneração imediatamente superior.

5 — O andamento na carreira poderá ser acelerado ou retardado em função dos resultados da Avaliação de Desempenho e Potencial nos termos seguintes:

a) poderá ser acelerado, semestralmente, e por proposta dos responsáveis dos serviços res-

pectivos, até ao limite de 1% dos efectivos da DRA;

b) poderá ser retardado por oposição de DRA, mediante proposta dos responsáveis dos serviços respectivos.

6 — As situações a que se referem os n.º 2, 3 e 5 desta cláusula resultam de deliberação da Comissão de Promoção.

7 — Nos casos de acesso a categoria profissional de grupo de Qualificação Superior, poderá haver lugar a provas de avaliação profissional mediante deliberação da Comissão de Promoção.

#### Cláusula 6.ª

##### Acesso à Fase A1

O futuro acesso à fase A1 faz-se, a partir de 1 de Janeiro de 1989, mediante os resultados da avaliação de desempenho, cumpridos os demais requisitos estabelecidos neste Anexo.

#### Cláusula 7.ª

##### Comissão de Promoção

##### Constituição e Funcionamento

1 — A Comissão de Promoção tem a seguinte composição:

- a) directores dos Aeroportos do Funchal ou de Porto Santo;
- b) chefe dos Serviços Administrativos;
- c) chefe dos Serviços a que pertencem os trabalhadores propostos para evolução;
- d) elemento a indicar pela DRA.

2 — A Comissão de Promoção funcionará segundo regulamento próprio a aprovar pela DRA sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — A Comissão reúne duas vezes por ano nos meses de Março e Setembro.

4 — Compete à Comissão analisar e decidir relativamente às propostas que lhe sejam remetidas até Janeiro e Julho, respectivamente.

5 — A Comissão de Promoção deverá, obrigatoriamente, atender ao seguinte:

- a) cumprimento dos requisitos estabelecidos na Cl.ª 5.ª deste Anexo;
- b) tipo de funções exercidas de acordo com os respectivos conteúdos e níveis funcionais;

c) análise curricular de actividade desenvolvida;

d) qualificações adquiridas;

e) análise de desempenho e potencial, sempre que exista;

f) tempo de experiência na função desempenhada em termos reconhecíveis para a função a desempenhar.

6—O sindicato participa nos trabalhos da Comissão de Promoção com o estatuto de observador, sendo-lhe facultada toda a documentação do processo para elaboração de parecer final.

7—O sindicato tem direito de interposição de recurso para o D.R. caso não se conformem com a deliberação da Comissão de Promoção relativamente a qualquer dos casos em apreço.

8—O recurso referido no número anterior deve ser interposto no prazo de 10 dias úteis e tem efeito suspensivo da decisão da Comissão de Promoção.

9—São ainda objecto de deliberação da Comissão todos os casos de reclassificação, recolocação e reconversão nos termos do respectivo Regulamento.

#### Cláusula 8.ª

##### Avaliação de Desempenho

1—A DRA e o Sindicato outorgante negociam no prazo de 180 dias um sistema de avaliação de desempenho a aplicar a todos os trabalhadores com excepção de Directores e Chefes de Serviço.

2—Os efeitos da Avaliação de Desempenho na evolução técnico-profissional dos trabalhadores não são aplicáveis às categorias com regulamentos Autónomos.

3—Enquanto não estiver em vigor o Regulamento acima mencionado o trabalhador, cumpridos os demais requisitos estabelecidos neste Acordo, deverá entregar nos Serviços Administrativos seu currículo, nomeadamente, sobre cursos e trabalhos realizados nas respectivas áreas funcionais.

4—O Director Regional ou seu representante analisará o mesmo na presença do trabalhador e decidirá favoravelmente ou não a promoção.

5—Se decidir desfavoravelmente enviará o currículo à Comissão de Promoção que decidirá.

#### Cláusula 9.ª

##### Definição

Consideram-se Técnicos Superiores para os efeitos deste Anexo os trabalhadores com funções de estudo de natureza técnico-científica integrados por:

— estudo e elaboração de projectos, normas e regulamentos relativos a actividades gerais ou de grande importância para as actividades da DRA.

— programação, planificação e controlo de execução de objectivos parciais.

— planeamento, concepção, projecto, manutenção e exploração das infra-estruturas aeronáuticas e aeroportuárias.

#### Cláusula 10.ª

##### Desenvolvimento da Carreira

A carreira de Técnico Superior desenvolve-se por categorias, escalões e fases da forma seguinte:

GRUPO DE QUALIFICAÇÃO	CATEGORIAS	ESCALÕES	FASES
Q.S.	Assessor	—	—
	Especialista	I e II	—
	Sénior	—	A e B
Q.M.	Assistente	—	A,B,C,D,E

#### Cláusula 11.ª

##### Níveis Funcionais — Caracterização

A caracterização dos níveis funcionais das categorias, escalões e fases da carreira de Técnico Superior é a seguinte:

##### 1. ASSESSOR

a) Estudar as necessidades e preparar os elementos indispensáveis à formulação e decisão sobre política geral da DRA e à elaboração e definição das medidas para a sua aplicação;

b) Tomar decisões de natureza complexa e elevada responsabilidade não sujeitas a revisão podendo envolver encargos ou objectivos de longo prazo, subordinado o respectivo poder de decisão ou de coordenação à política global de gestão, aos objectivos gerais fixados e às opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto determinante na DRA;

c) Assegurar uma política global de coordenação com outros sectores e garantir a liderança funcional de grupos ou equipas de estudos, de planificação e de desenvolvimento, tomando a

seu cargo a realização de trabalhos complexos naquelas áreas de gestão.

## 2. ESPECIALISTA I

a) Formular recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites ao rigor técnico e exequibilidade;

b) Proceder à coordenação de actividades dentro da sua especialização ou supervisionar tecnicamente outros quadros superiores;

c) Tomar decisões normalmente sujeitas a controle em trabalhos que lhe sejam cometidos, recebendo para tanto indicações dos objectos, das prioridades relativas e das interferências com outras actividades;

d) Poder distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica;

e) Poder responsabilizar-se pela formação de outros Quadros Superiores.

## 3. ESPECIALISTA II

a) Proceder à elaboração de trabalhos de estudo, técnicas analíticas e especificações, normalmente supervisionadas e com orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

b) Tomar decisões que exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e os quais têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

c) Poder coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

d) Poder participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo da coordenação de tarefas a nível de equipa de profissionais licenciados;

e) Poder responsabilizar-se pela formação de Quadros Médios.

## 4. SÉNIOR

a) Coordenação efectiva de trabalho de Quadros Médios e de profissionais altamente qualificados com ou sem título académico superior;

b) Proceder à solução de problemas parcelares, garantindo os resultados finais;

c) Executar trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e frequente deliberação dentro da orientação estabelecida;

d) Poder participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares e individuais de responsabilidade média;

e) Poder responsabilizar-se pela formação profissional de Quadros Médios e de Altamente Qualificados.

## 5. ASSISTENTE

a) Executar trabalhos rotineiros na sua especialidade, decidindo tecnicamente dentro da orientação estabelecida;

b) Estudar soluções alternativas para os problemas que se coloquem na sua área de especialidade;

c) Poder participar em equipas de desenvolvimento como colaborador executante, podendo desempenhar tarefas parcelares de limitada responsabilidade;

d) Poder actuar com funções de orientação de profissionais menos qualificados, mas segundo instruções definidas e controlo frequente, devendo receber assistência de outros profissionais mais qualificados;

e) Poder orientar outros técnicos em actividade de rotina sem contudo exercer funções de coordenação.

### Cláusula 12.ª

#### Ingresso

1. São condições de ingresso na carreira de Técnico Superior:

a) Bacharelato ou licenciatura devidamente reconhecidos pelo MEC e de acordo com as alíneas seguintes:

b) *Para Assistente E:*

— bacharéis com mais de 2 anos de experiência adequada à função a desempenhar;

c) *Para Assistente D:*

— licenciados com 2 ou mais anos de experiência adequada à função a desempenhar;

— bacharéis com mais de 5 anos de experiência profissional adequada à função a desempenhar.

2. A título excepcional e atento o nível de responsabilidade e o grau de especialização requerido, poderá o ingresso verificar-se para as categorias de Sénior, Especialista ou Assessor.

3. Sem prejuízo do estabelecido no Regulamento de Recrutamento e Selecção, têm preferência o ingresso dos Técnicos Superiores, por ordem decrescente de prioridades, os trabalhadores que:

a) Possuam habilitações académicas superiores aos mínimos exigidos nas alíneas b) e c) do n.º 1;

b) Possuam experiência técnica profissional no ramo aeronáutico.

#### Cláusula 13.ª

##### Acesso

O acesso na carreira de Técnico Superior obedecerá ao disposto nos números seguintes:

1. A Assessor, os Especialistas I com mais de 3 anos.

2. a) A Especialista I, os Especialistas II com mais de 3 anos;

b) A Especialista II, os Sêniores com mais de 2 anos na fase A.

3. a) A fase A da categoria de Sénior, os Sêniores B com mais de 2 anos

b) A fase B da categoria de Sénior, os Assistentes A com mais de 1 ano.

4. a) A Assistente A os B com mais de 1 ano;

b) A Assistente B os C com mais de 1 ano;

c) A Assistente C os D com mais de 1 ano;

d) A Assistente D os E com mais de 2 anos.

5. A apreciação pela Comissão de Promoção dos casos relativos aos acessos nesta carreira, incidirá sobre os seguintes aspectos:

a) Tipo de funções exercidas na DRA de acordo com a caracterização dos respectivos níveis funcionais, em que se consideram acessórias as alíneas iniciadas pela expressão «poder» (por contraposição às restantes que se consideram essenciais) devendo verificar-se a ocorrência das condições essenciais e de uma das acessórias;

b) Aproveitamento nas acções de formação previstas até ao escalão de Especialista I;

c) Aos resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho previsto na Cláusula 8.ª deste Anexo;

d) Análise curricular da actividade desenvolvida;

e) Qualificações adquiridas devidamente comprovadas;

f) Tempo de experiência na função desempenhada em termos reconhecíveis para a função a desempenhar.

#### Cláusula 14.ª

##### Formação e Aperfeiçoamento

1. A DRA promoverá as acções de formação sistematizada e aperfeiçoamento dos Técnicos Superiores, tendo em vista o desenvolvimento profissional dos mesmos, atentas as responsabilidades que lhes são exigidas, as áreas funcionais estatutariamente cometidas à DRA e as orientações ou recomendações de organismos internacionais de que Portugal seja Estado membro.

2. As acções referidas no número anterior, serão inscritas no Plano Anual de Formação atento designadamente o disposto no Documento 7192AN/857 Parte A-1 do Manual de Instruções da ICAO.

3. Paralelamente a DRA promoverá as acções necessárias de modo a garantir aos Técnicos Superiores o acesso à documentação e informação actualizadas sobre as matérias inerentes à sua actividade funcional.

#### Cláusula 15.ª

##### Remuneração de Especialização

1. São atribuídas aos Técnicos Superiores as seguintes remunerações de especialização reportadas ao nível 3 da Tabela Salarial actualizada:

a) Especialista I ... .. 21%

b) Especialista II ... .. 18%

c) Sénior A ... .. 12%

2. As remunerações de especialização acima referidas retroagem a 1 de Janeiro de 1988 e não prejudicam as importâncias que lhe são equivalentes, actualmente auferidas por alguns Técnicos Superiores, que se manterão.

#### Cláusula 16.ª

##### Desenvolvimento da Carreira

A carreira de Enfermagem de Saúde Ocupacional desenvolve-se do modo seguinte:

GRUPO DE QUALIFICAÇÃO	CATEGORIA	ESCALÃO	FASES
Q. M.	Enfermeiro SSO	4	A,B,C,D

**Cláusula 17.ª****Ingresso**

São condições de ingresso na carreira de Enfermagem de Saúde Ocupacional:

— Para Enfermeiro SSO-D:

a) 11.º ano do ensino unificado ou equivalente;

— Curso Geral de Enfermagem;  
— Especialização em Saúde Pública.

b) Experiência profissional adequada mínima de 2 anos.

**Cláusula 18.ª****Acesso**

O acesso na carreira de Enfermagem de Saúde Ocupacional processa-se do modo seguinte:

1. A Enfermeiro SSO I, os A com mais de 2 anos.

2. a) A Enfermeiro SSO A, os B com mais de 2 anos;;

b) A Enfermeiro SSO B, os C com mais de 2 anos;

c) A Enfermeiros SSO C, os D com mais de 2 anos.

**Cláusula 19.ª****Analista de Sistemas Informáticos**

Embora integrado nos Quadros Superiores esta categoria é objecto de tratamento na carreira de Informática, na secção seguinte deste Anexo.

**Cláusula 20.ª****Supervisor de Aeroporto — Ingresso**

1. Os requisitos exigíveis para o ingresso na categoria profissional de Supervisor de Aeroporto são as seguintes:

a) Licenciatura e uma experiência profissional na actividade aeroportuária;

b) Alternadamente, 11.º ano com um mínimo de 10 anos de serviço integrado em carreira profissional ligada à actividade aeroportuária.

**Cláusula 21.ª****Desenvolvimento da Carreira**

A carreira de Informática desenvolve-se do modo seguinte:

GRUPO DE QUALIFICAÇÃO	CATEGORIAS	EESCALÕES	FASES
Q. S.	Analista Sist. Informática	—	—
Q. M.	Analista Programador	I, II	—
AQ I	Programador	—	A,B,C
	Operador Sistemas I	—	—
AQ II	Operador Sist. Instalador	—	—
	Operador Sistemas II	—	A,B

**Cláusula 22.ª****Ingresso**

São condições de ingresso na carreira de Informática, as seguintes:

a) *Para Operador de Sistemas II:*

— 11.º ano do ensino unificado ou equivalente com aproveitamento em inglês;

— Experiência mínima de 5 anos em funções de Operação,

b) *Para Programador B:*

— 11.º ano do ensino unificado ou equivalente;

— Curso de Programação na linguagem adequada;

— 2 anos de experiência profissional em programação de sistemas semelhantes aos utilizados na DRA.

c) *Para Analista Programador II:*

— Titularidade de curso superior adequado, ou 11.º ano do ensino unificado mas com experiência de 5 anos como Analista Programador em sistemas semelhantes;

— Conhecimento das linguagens utilizadas;

— Curso de Análise Orgânica.

d) *Para Analista de Sistemas Informáticos:*

— Licenciatura, preferencialmente nas áreas de Matemáticas, Engenharia Informática ou de Organização e Gestão de Empresas com experiência profissional mínima de 3 anos;

— A título excepcional, bacharelato ou 11.º ano do ensino unificado com curso de Análise de Sistemas e experiência profissional mínima respectivamente de 6 e 8 anos como Analista de Sistemas em aplicações semelhantes às da DRA.

**Cláusula 23.ª****Acesso**

O acesso na carreira de Informática é o seguinte:

1. *Analista de Sistemas Informáticos:*

Os Analistas Programadores I com mais de 3 anos, de acordo com as necessidades funcionais

e aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Conhecimentos significativos da Informática da DRA;
- Casos práticos de Análise;
- Conceitos e técnicas de Sistemas de Exploração dos Equipamentos da DRA.

2. a) *Ao escalão de Analista Programador I:*

Os analistas Programadores II com mais de 3 anos e mais de 200 horas de análise e programação aprovados em prova de selecção incidindo sobre:

- Análise funcional sobre vários tipos de sistemas conforme a actividade da DRA;
- Casos práticos de análise;
- Conceitos e técnicas de sistemas de Exploração dos Equipamentos da DRA.

b) *Ao escalão de Analista Programador II:*

Os Programadores A com mais de 2 anos e mais de 300 horas de programação de sistemas, aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Programação-utilização de bases de dados;
- Introdução à Análise Funcional;
- Conceitos e técnicas de Sistemas de Exploração;
- Estudo do Sistema de Exploração;
- Casos práticos de análise integrando micro informática.

3. a) A Programador A, os Programadores B com mais de 3 anos e um mínimo de 200 horas de programação de sistemas, com aprovação em prova de selecção incidindo sobre:

- Técnicas auxiliares de Programação;
- Estruturas de Dados (Tabelas, lista, pilha, sua manipulação e representação em memória);
- Conhecimento significativo dos vários «packages» de gestão «standards» utilizados em micro-informática.

b) A Programador B os Programadores C com mais de 2 anos e os Operadores de Sistemas Instaladores com mais de 2 anos e mais de 200 horas técnicas de programação e aprovação em prova de selecção incidindo sobre:

- Noções gerais de Informática;
- Organização de Ficheiros e técnicas de Acesso;
- Introdução à programação;
- Linguagem de programação;

— Aplicações práticas com documentação e testes;

— Conhecimento significativo dos vários «packages» de gestão «standards» utilizados em micro-informática.

c) A Operador de Sistemas I, os Operadores de Sistemas Instaladores com mais de 2 anos e um mínimo de 500 horas de operação, aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Gestão de Operação;
- Introdução e técnicas de teleprocessamento;
- Fundamentos gerais de linguagem de Programação;
- Conhecimentos de «packages» de gestão «standards» utilizados em micro-informática.

d) A Operador de Sistemas Instalador, os Operadores de Sistemas II com mais de 2 anos e um mínimo de 400 horas de operação, aprovados em provas de selecção incidindo sobre:

- Introdução aos computadores (englobando micro-computadores);
- Introdução de «packages» utilizados para micro-computadores;
- Organização de ficheiros e métodos de acesso;
- Introdução ao sistema de exploração;
- Linguagem de controlo de trabalhos;
- Técnicas de operação nos vários equipamentos da DRA.

e) A fase A de Operadores de Sistemas II, os Operadores de Sistemas II fase B com mais de um ano;

f) A fase B de Operadores de Sistemas II, os Oficiais Administrativos com especialização na área de Informática nos termos definidos pela cláusula 5.ª deste Anexo e após prova de selecção incidindo sobre:

- Introdução aos computadores;
- Organização de ficheiros e métodos de acesso;
- Introdução ao Sistema de Exploração;
- Linguagem de controlo de trabalhos;
- Técnicas de operação dos vários equipamentos.

Cláusula 24.ª

**Acesso Preferencial**

Os operadores de Consola, ora existentes, gozam de preferência no acesso à fase B de Operadores de Sistemas II.

**Cláusula 25.ª****Categorias profissionais abrangidas**

1. São as seguintes as categorias abrangidas por esta carreira-tipo:

- Enfermeiro de Aeroporto
- Técnico Administrativo.

2. Os Técnicos Administrativos poderão exercer funções nas áreas de Pessoal, Finanças e Contabilidade ou Aprvisionamento.

**Cláusula 26.ª****Desenvolvimento da carreira**

A carreira Tipo de Altamente Qualificado I desenvolve-se pelo escalão I e pelas fases A1, A, B, C e D.

**Cláusula 27.ª****Ingresso**

1. As condições de ingresso na carreira Tipo de Altamente Qualificado I são as seguintes:

- 11.º ano do ensino unificado;
- Formação profissional reconhecida e 2 anos de experiência, eventualmente substituído por: 5 anos de experiência em funções semelhantes.

2. Para a categoria de Enfermeiro de Aeroporto é exigível a posse do Curso Geral de Enfermagem.

**Cláusula 28.ª****Acesso**

O acesso na carreira Tipo Altamente Qualificado I faz-se pela forma seguinte:

- a) Para a Fase C, os D com mais de 2 anos;
- b) Para a Fase B, os C com mais de 3 anos;
- c) para a Fase A, os B com mais de 2 anos;
- d) Para a Fase A1, os A com mais de 2 anos atento o disposto na cláusula 6.ª deste Anexo;
- e) Para o escalão I, os A1 com mais de 3 anos e formação em técnicos de chefia.

**Cláusula 29.ª****Linhas de carreira**

As categorias profissionais abrangidas por este Grupo de Qualificação integram-se em famílias profissionais e linhas de carreira, as quais são apresentadas na SECÇÃO IX deste Capítulo.

**Cláusula 30.ª****Desenvolvimento da carreira**

A carreira de TME desenvolve-se pelo grau 1 e pelas fases A1, A, B, C, D, e E

**Cláusula 31.ª****Ingresso**

São condições de ingresso na carreira do TME:

Para TME-E:

a) 11.º ano do ensino unificado (área de electrotecnia ou electrónica), ou formação legalmente equiparada;

b) Conclusão de estágio com aproveitamento na respectiva formação básica incidindo sobre Electricidade de Baixa e Alta Tensão, Sinalização Luminosa, Electrónica e Centrais Eléctricas.

**Cláusula 32.ª****Acesso**

O acesso na carreira de TME processa-se do modo seguinte:

a) Ao grau 1 — os TEM A1 com dois anos e aproveitamento no Curso de Técnicas de Manutenção e Chefia, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 43.ª sobre a Formação Profissional;

b) A TME A1 — Os TME A com três anos e aproveitamento nos Cursos de Electrónica Industrial e nos previstos na alínea d) desta Cláusula com ressalva do disposto na cláusula 6.ª deste Anexo;

c) A TME A — Os TME B com dois anos e aproveitamento nos cursos previstos na alínea d);

d) A TME B — Os TME C com dois anos e aproveitamento nos Cursos de Sinalização Luminosa, Electricidade de Alta Tensão e Centrais Eléctricas de Emergência;

e) A TME C — Os TME D com três anos;

f) A TME D — Os TME E com dois anos.

**Cláusula 33.ª****Funções**

As funções dos TME's visam contribuir para a funcionalidade efectiva dos aeroportos e centros de controlo da navegação aérea, no âmbito da alimentação de energia, compreendendo produção, tratamento e distribuição e competindo-lhes proceder à manutenção.

**Cláusula 34.ª****Formação profissional**

Qualquer dos cursos previstos no âmbito desta carreira poderá ser frequentado, independentemente da posição na referida carreira, desde que para tal haja justificação funcional, nos termos do regulamento de Formação.

**Cláusula 35.ª****Remissão**

O desenvolvimento das carreias de OPA bem como as condições específicas de ingresso e de acesso, constam de Regulamento Autónomo integrante deste Acordo de Trabalho.

**Cláusula 36.ª****Categorias profissionais abrangidas**

Assistentes de Informação e Acolhimento (AIA).

**Cláusula 37.ª****Desenvolvimento de carreira**

A carreira Tipo de Altamente Qualificado II desenvolve-se pelo escalão I e pelas fases A1, A, B, C e D.

**Cláusula 38.ª****Ingresso**

1. São condições gerais de ingresso na carreira Tipo de Altamente Qualificado II as seguintes:

- 11.º ano do ensino unificado;
- Formação profissional reconhecida na área de actividade;
- 2 anos de experiência em funções semelhantes.

2. Para a categoria de Secretária é exigido a titularidade de curso de Secretariado reconhecido pelo MEC.

**Cláusula 39.ª**

O acesso na carreira Tipo de Altamente Qualificado II faz-se pela forma seguinte:

- a) Para a fase C, os D com mais de 2 anos;
- b) Para a fase B, os C com mais de 4 anos;
- c) Para a fase A, os B com mais de 2 anos;
- d) Para a fase A1, os A com mais de 2 anos, atento o disposto na cláusula 6.ª deste Anexo;
- e) Para o escalão I, os A1 com mais de 3 anos e formação técnicas de chefia.

**Cláusula 40.ª****Desenvolvimento da carreira**

A carreira de TMM desenvolve-se pelo escalão I e pelas fases A1, A, B, C e D.

**Cláusula 41.ª****Ingresso**

As condições de ingresso na Carreira de TMM são as seguintes:

— 11.º ano do ensino unificado (área de mecanotecnia) ou formação legalmente equiparada.

— Conclusão de estágio com aproveitamento em curso de formação incidindo sobre Mecânica Geral, Mecânica Auto e Motores Estacionários, Mecânica de Motores Diesel e Sistemas de Calibragem e Injecção Diesel.

**Cláusula 42.ª****Acesso**

1. São as seguintes as condições de acesso na carreira de TMM:

a) Para o escalão I, os A1 com mais de 3 anos e aproveitamento em Curso de Técnicas de Manutenção e Chefia;

b) Para a fase A1, os A com mais de 3 anos;

c) Para a fase A, os B com mais de 3 anos;

d) Para a fase B, os C com mais de 3 anos e aproveitamento em curso sobre Sistemas Hidráulicos e Pneumáticos;

e) Para a fase C, os D com mais de 2 anos.

2. A futura evolução nas fases pressupõe o aproveitamento nos Cursos de Mec. de Motores Diesel e Sistemas de Calibragem e Injecção Diesel.

**Cláusula 43.ª****Categorias sem carreira**

Não são objecto de carreira profissional as categorias de Encarregado de Manutenção nem de Tesoureiro (a extinguir).

**SECÇÃO IV****Qualificados****SUBSECÇÃO I****Carreira — Tipo Qualificado I****Cláusula 44.ª****Categorias profissionais e funções abrangidas**

1. São as seguintes as categorias profissionais abrangidas pela carreira:

- Tipo Qualificado I;
- Fiscal de Obras;
- Oficial Administrativo;
- Mestre Costeiro.



2. O Oficial Administrativo poderá exercer funções nas áreas de Expediente e Secretariado, Compras, Gestão de Stocks, Contabilidade, Tesouraria, Processamento de Vencimentos, Viagens, Informática, Documentação, Estatística, Micro-filmagem, Arquivo, Assiduidade, Aposentações, podendo vir a especializar-se se for caso disso.

3. Estas categorias profissionais integram-se em linhas de carreira segundo as respectivas famílias profissionais conforme a Secção IX deste Capítulo.

#### Cláusula 45.ª

##### Desenvolvimento de Carreira

A carreira Tipo de Qualificado I desenvolve-se pela forma seguinte:

Escalão I e fases A1, A, B, C e D.

#### Cláusula 46.ª

##### Ingresso

São condições de ingresso na carreira — Tipo de Qualificado I:

- a) 1.º ano do ensino unificado; ;
- b) 2 anos de experiência profissional em funções similares.

#### Cláusula 47.ª

##### Acesso

O acesso na carreira — Tipo Qualificado I faz-se pela forma seguinte:

- a) Ao escalão I, os titulares da fase A1 com mais de 3 anos e aproveitamento em curso básico de chefia;
- b) À fase A1, os A com mais de 3 anos e atento o disposto na cláusula 5.ª deste Anexo;
- c) À fase A, os B com mais de 2 anos;
- d) À fase B, os C com mais de 3 anos;
- e) À fase C, os D com mais de 2 anos.

#### Cláusula 48.ª

##### Desenvolvimento da carreira

A carreira de Socorros desenvolve-se da forma seguinte:

GRUPO DE QUALIFICAÇÃO	CATEGORIA	ESCALÃO	FASES
AQ I	OPS	I	—
	"	II	—
	"	III	—
Q I	Bombeiro Aeroporto	—	A
	"	—	B
	"	—	C
	"	—	D

#### Cláusula 49.ª

##### Ingresso

1. São condições de ingresso na carreira de Socorros:

Para Bombeiro de Aeroporto D:

- a) Idade não superior a 28 anos;
- b) 11.º ano do ensino unificado da área de ciências, com conhecimento de inglês;
- c) carta de condução de pesados (profissional);
- d) aptidão psicofísica;
- e) conclusão de estágio de 1 ano com aproveitamento no curso básico de Bombeiro de Aeroporto.

2. Gozam de preferência os candidatos que possuam experiência profissional na área de prevenção e segurança, adequada ao desempenho de funções no serviço de Socorros.

#### Cláusula 50.ª

##### Acesso

O acesso na carreira de Socorros processa-se do modo seguinte:

- a) Ao escalão I de Oficial de Operações de Socorros (OPS) os OPS II com mais de um ano;
- b) Ao escalão II de OPS, os OPS III com mais de 3 anos e aproveitamento no curso de Comando de Operações de Socorros;
- c) Ao escalão III de OPS, os Bombeiros A com mais de 4 anos e aproveitamento no curso de Chefias de Equipa de Socorros;
- d) A Bombeiro A, os Bombeiros B com mais de 4 anos;
- e) A Bombeiro B, os Bombeiros C com mais de 3 anos;
- f) A Bombeiro C, os Bombeiros D com mais de 2 anos.

#### Cláusula 51.ª

##### Outras categorias sem carreira

Não são objecto de carreira profissional as seguintes categorias do Grupo Qualificados I, Chefe de Armazém e Chefe de Cozinha, cujo acesso se faz preferencial e respectivamente entre os Fiéis de Armazém e os Cozinheiros.

## Cláusula 52.ª

**Categorias profissionais e funções abrangidas**

1. São as seguintes as categorias profissionais integradas na carreira — Tipo Qualificado II:

- Bate-chapas
- Canalizador
- Carpinteiro
- Cozinheiro
- Fiel de Armazém
- Montador de Cabos e Antenas
- Motoristas
- Pedreiro
- Pintor de Construção Civil
- Marinheiro.

## Cláusula 53.ª

**Desenvolvimento da carreira**

É o seguinte o desenvolvimento da carreira:

GRUPO DE QUALIFICAÇÃO	ESCALÕES	FASES
Q II	I	A1, A, B, C, D

## Cláusula 54.ª

**Ingresso**

São condições mínimas de ingresso na carreira — Tipo Qualificado II as seguintes:

- a posse do 9.º ano do ensino unificado ou equivalente;
- 4 anos de experiência profissional adequada à função.

## Cláusula 55.ª

**Acesso**

São condições de acesso na carreira — Tipo Qualificado II as seguintes:

- a) Ao escalão I, os titulares da fase A1 com mais de 4 anos e aproveitamento em curso básico de chefia;
- b) À fase A1, os A com mais de 2 anos atento o disposto na cláusula 6.ª deste Anexo;
- c) À fase A, os B com mais de 3 anos;
- d) À fase B, os C com mais de 3 anos;
- e) À fase C, os D com mais de 2 anos.

## Cláusula 56.ª

**Categorias do Grupo Qualificados II sem carreira profissional**

1. Não são objecto de carreira profissional as categorias profissionais de Encarregado de Refei-

tório, de Encarregado de Transporte, de Encarregado Geral de Serviços Auxiliares e de Encarregado Geral de Cantina.

## Cláusula 57.ª

**Categorias profissionais abrangidas**

1. A carreira — Tipo de Semi-Qualificado I abrange as seguintes categorias:

- Auxiliar Técnico Depósito Bagagem
- Assistente de Manutenção
- Lubrificador-Lavador
- Telefonista

2. Os trabalhadores da antiga categoria de Montador de Cabos e Linhas integram-se nas respectivas fases de Assistente de Manutenção.

## Cláusula 58.ª

**Desenvolvimento da carreira**

A carreira — Tipo de Semi-Qualificado I desenvolve-se do modo seguinte:

ESCALÃO	FASES
	A1, A, B, C, D

## Cláusula 59.ª

**Ingresso**

1. São condições gerais de ingresso na fase D da carreira — Tipo de Semi-Qualificado I as seguintes:

- a) 6.º ano do ensino unificado ou equivalente;
- b) 2 anos de experiência profissional adequada à função.

## Cláusula 60.ª

**Acesso**

1. São as seguintes as condições de acesso na carreira — Tipo de Semi-Qualificado I:

- a) Ao escalão I, os trabalhadores com mais de 3 anos na fase A1;
- b) À fase A1, os trabalhadores com mais de 2 anos na fase A atento o disposto na cláusula 6.ª deste Anexo;
- c) À fase A, os trabalhadores com mais de 3 anos na fase B;
- d) À fase B, os trabalhadores com mais de 3 anos na fase C;
- e) À fase C, os trabalhadores com mais de 2 anos na fase D.

**Cláusula 61.ª**

**Categorias profissionais e funções abrangidas**

1. A carreira — Tipo de Semi-Qualificado II abrange a seguinte categoria profissional:

— Auxiliar.

2. A categoria de Auxiliar é atribuída aos trabalhadores que exercendo funções de tipo automático conforme o definido na cláusula 3.ª não necessitam de qualquer formação profissional, a não ser um tempo muito limitado de adaptação ao posto de trabalho, pelo que se incluem nesta categoria funções como as de Cozinha, Aproveitamento, Cafeteria, Cantina, Jardinagem, Abastecedor de Carborantes e Armazém.

**Cláusula 62.ª**

**Desenvolvimento da carreira**

A carreira — Tipo de Semi-Qualificado II desenvolve-se pelas seguintes fases: A, B, C e D.

**Cláusula 63.ª**

**Ingresso**

São condições de ingresso na carreira — Tipo de Semi-Qualificado II:

Para a fase D:

- a) 6.º ano do ensino unificado ou equivalente;
- b) Dois anos de experiência de trabalho.

**Cláusula 64.ª**

**Acesso**

O acesso na carreira — Tipo de Semi-Qualificados II processa-se do modo seguinte:

- a) À fase A, os B com mais de 4 anos;
- b) À fase B, os C com mais de 3 anos;
- c) À fase C, os D com mais de 2 anos.

**SUBSECÇÃO III**

**Cláusula 65.ª**

**Categorias sem carreira profissional**

Não é objecto de carreira profissional o Encarregado de Serviços Auxiliares que se integra o Grupo de Qualificação dos Semi-Qualificados I.

**Cláusula 66.ª**

**Categorias abrangidas**

A carreira — Tipo de pessoal Não Qualificado abrange as seguintes categorias:

- Contínuo
- Guarda
- Porteiro
- Servente.

**Cláusula 67.ª**

**Desenvolvimento da carreira**

A carreira — Tipo de Não Qualificado desenvolve-se do modo seguinte:

ESCALÃO	FASES
I	A,B,C

**Cláusula 68.ª**

**Ingresso**

É condição de ingresso nas categorias da carreira — Tipo dos Não Qualificados:

Para a fase C:

— 6.º ano do ensino unificado ou equivalente.

**Cláusula 69.ª**

**Acesso**

O acesso na carreira — Tipo de Não Qualificado processa-se da forma seguinte:

- a) Ao escalão I, os trabalhadores com mais de 3 anos na fase A;
- b) À fase A, os B com mais de 3 anos;
- c) À fase B, os C com mais de 3 anos.

**Cláusula 70.ª**

**Titulares de órgão de estrutura**

1. Consideram-se Titulares de Órgão de Estrutura (TOE's) os trabalhadores que exercem ou venham a exercer as funções orgânicas previstas no Estatuto Profissional dos TOE's, e ainda os que, não as exercendo, optaram por essa categoria profissional nos termos estabelecidos no referido Estatuto.

2. A categoria de TOE, não é objecto de carreira profissional.

**SECÇÃO VIII**

**Linhas de carreira e famílias profissionais**

**SUBSECÇÃO I**

**Carreiras administrativas**

**Cláusula 71.ª**

**Linhas de carreiras administrativas**

Grupo de Qualificação	Linhas de Carreira					Categorias
	1	2	3	4	5	
AQ 1	X					Técnico Administrativo
AQ 2	X					Tesoureiro (a extinguir)
Q 1	X					Oficial Administrativo

**Cláusula 72.ª****Programação dos cursos**

1. Os cursos exigidos no presente Anexo como condição de acesso constarão do plano anual de formação. Anualmente a DRA elaborará um mapa dos trabalhadores que irão frequentar os cursos de formação exigidos no presente Anexo como condição de acesso.

2. Os cursos previstos, nomeadamente, nas carreiras administrativas poderão ser substituídos por cursos equivalentes a administrar pelo Centro de Formação Profissional da Madeira.

3. A DRA responsabiliza-se por proporcionar aos trabalhadores que o requeiram os cursos de formação necessários ao acesso na carreira num prazo máximo de 1 ano, sem o que esses trabalhadores passam automaticamente à nova fase apenas com os requisitos de tempo previstos neste Anexo, sem prejuízo do disposto na cláusula 147.ª do A.T.

**Cláusula 73.ª****Disposição geral**

1. As atlações de identificação das situações nas carreiras profissionais previstas neste Anexo e respectivas correspondências às anteriores identificações do Acordo de Trabalho de 1986 são as constantes no Anexo A, sem prejuízo das cláusulas seguintes sobre transições.

2. Compete à Comissão Paritária resolver as dúvidas resultantes da aplicação das normas de transição ou de qualquer lacuna nesta matéria.

3. O crédito de tempo concedido na transição só poderá dar origem ao acesso à fase ou escalão imediatamente superior, esgotando-se aí.

**Cláusula 74.ª****TME's**

1. Transitam para as fases A1, A, B e C com crédito de tempo os actuais TME's I, A, B e C respectivamente.

2. Transitam para a fase D os TME's da fase D com crédito de tempo e, sem crédito de tempo os TME's da E.

**Cláusula 75.ª****Altamente qualificados II**

a) Integram-se no escalão I, as AIA's I, sem crédito de tempo;

b) Transitam para a fase A, os antigos AQ2-A com crédito de tempo;

c) Transitam para a fase B, os antigos AQ2-B sem crédito de tempo;

d) Transitam para a fase C, os antigos AQ2-C com crédito de tempo;

e) Transitam para a fase D, os antigos AQ2-D com crédito de tempo.

**Cláusula 76.ª****TMM's**

1. São extintas as antigas categorias de Técnico de Manutenção Diesel (TMD) e Mecânico Auto e de Equipamento de Socorros (MAES) que passam a integrar a nova categoria de Técnico de Manutenção Mecânica (TMM) fazendo-se a transição nos termos do estabelecido no número seguinte da presente Cláusula.

**2. Transições para TMM:**

a) Transitam para TMM I com crédito de tempo, os actuais TMD-I;

b) Transitam para TMM A com crédito de tempo, os actuais TMD-A;

c) Transitam para TMM B com crédito de tempo, os actuais TMD-B e, sem crédito de tempo os actuais MAES Principais;

d) Transitam para TMM C com crédito de tempo, os actuais TMD-C e, sem crédito de tempo os actuais MAES-A;

e) Transitam para TMM D, com crédito de tempo, os actuais TMD-D e, sem crédito de tempo os actuais MAES-B e C.

**Cláusula 77.ª****Qualificados I**

1. São extintas as categorias de Oficiais Administrativos Q1, Q2 Compradores e Operadores de Consola, cujas funções passam a integrar a categoria de Oficial Administrativo.

2. São as seguintes as normas de transição para o grupo Qualificados I:

a) Transitam para a fase A1, com crédito de tempo, os antigos Q1 da fase A1;

b) Transitam para a fase A, os antigos Q1-A, com crédito de tempo e, sem crédito de tempo, os antigos QII-A, excepto os Operadores de Consola;

c) Transitam para a fase B, os antigos QI-B, com crédito de tempo, excepto os Operadores de Consola;

d) Transitam para a fase C, com crédito de tempo, os antigos QI da fase C e QII-B e, sem crédito de tempo, os QI-D excepto os Operadores de Consola;

e) Transitam para a fase D, sem crédito de tempo, os antigos QII da fase C;

f) Os Operadores de Consola A, B e C transitam, sem crédito de tempo, respectivamente para as fases A, B e C, de Oficiais Administrativos.

#### Cláusula 78.ª

##### Carreira de Socorros

São as seguintes as transições na carreira de Socorros:

a) Transitam para OPS I os actuais OPS I;

b) Transitam para OPS II com crédito de tempo os actuais OPS II;

c) Transitam para OPS III com crédito de tempo os actuais OPS III e os Bombeiros de Aeroporto-A exercendo funções de Chefia de Equipa de Socorros com carácter permanente;

d) Transitam para Bombeiro de Aeroporto B, com crédito de tempo os antigos Bombeiros A.

#### Cláusula 79.ª

##### Qualificados II

1. As transições para Qualificados II efectuam-se da forma seguinte:

a) A integração no escalão I da carreira — Tipo Qualificados II faz-se pelos antigos trabalhadores QII Principais, com crédito de tempo;

b) Integram-se na fase A, com crédito de tempo, os antigos trabalhadores QII-A e, sem crédito de tempo os antigos trabalhadores QIII Principais;

c) Integram-se na fase B, sem crédito de tempo, os antigos trabalhadores QII da fase B e QIII da fase A;

d) Integram-se na fase C os antigos trabalhadores QII-C e QIII-B, sem crédito de tempo;

e) Integram-se na fase D sem crédito de tempo os antigos trabalhadores QIII das fases C e D.

#### Cláusula 80.ª

##### Semi Qualificados I

1. As transições para este Grupo de Qualificação processam-se da forma seguinte:

a) Os antigos QIII Principais integram-se, com crédito de tempo, no escalão I da nova carreira-tipo;

b) Transitam para a fase A, com crédito de tempo os antigos QIII-A;

c) Transitam para a fase B, com crédito de tempo, os antigos QIII-B;

d) Transitam para a fase C, com crédito de tempo, os antigos QIII-C;

e) Transitam para a fase D, com crédito de tempo, os antigos QIII-D.

#### Cláusula 81.ª

##### Semi Qualificados II

1. São extintas as categorias de Ajudante de Cozinha, Empregado de Balcão, Ajudante de Fiel e Jardineiro, cujas funções passam a integrar as funções de Auxiliar.

2. As transições nesta carreira-tipo efectuam-se da forma seguinte:

a) Transitam para a fase B, os antigos Semi-Qualificados A1, com crédito de tempo e, sem crédito de tempo, os antigos SQ da fase A;

b) Transitam para a fase C, sem crédito de tempo, os antigos SQ-B;

c) Transitam para a fase D, sem crédito de tempo, os antigos SQ da fase C.

#### Cláusula 82.ª

##### Principais dos Serviços Auxiliares

É extinto este escalão integrando-se os seus titulares no escalão I das respectivas categorias de origem.

#### Cláusula 83.ª

##### Carreira de Marinhagem

São as seguintes as transições na carreira de marinhagem:

a) Transitam para Mestre Costeiro I com crédito de tempo e actual Mestre Costeiro I;

b) Transitam para Mestre Costeiro A, sem crédito de tempo, os actuais Mestres Costeiros A;

c) Transitam para Marinheiro A, sem crédito de tempo, os actuais Marinheiros A.

## Cláusula 84.ª

Os actuais Auxiliares Técnicos de Depósito de Bagagem enquanto desempenharem funções de Contínuos, mantêm-se no nível actual e farão o mesmo horário dos Contínuos (36 horas),

## Cláusula 85.ª

Os actuais Empregados de Balcão A1 que desempenham funções de lubrificador-lavador, passam para a referida carreira com a categoria de Lubrificador Lavador B, sem contagem de tempo.

## Cláusula 86.ª

## Remuneração por exercício de funções de chefia

1. Qualquer trabalhador da DRA em exercício efectivo de funções de chefia ou coordenação, terá direito a uma retribuição pelo menos igual à mais elevada auferido pelos trabalhadores que estão sob a sua orientação, acrescida de 15%.

2. Para efeitos desta cláusula, considera-se que a retribuição integra a remuneração base mensal, as remunerações operacionais, de compensação ou qualificação, os subsídios de turno e qualquer outra prestação regular e periódica.

3. Todos os casos previstos em 1. serão analisados pela Comissão Paritária que apresentará proposta à Comissão de Promoção que decidirá do posicionamento ou não do Estatuto de TOE's.

4. O exercício de funções de chefia pode cessar a todo o tempo:

a) mediante pedido fundamentado do trabalhador;

b) por iniciativa da DRA.

## ANEXO A

## Erquadramentos salariais

DESIGN./86	NV/86	CR	NV/88	DESIGN./88
Tec. Sup. Ass.-I	000	cc	000	Tec. Sup. Assess.
Tec. Sup. Esp.-I	001	cc	001	Tec. Sup. Esp.-I
Tec. Sup. Esp.-II	002	cc	002	Tec. Sup. Esp.-II
Tec. Sup. Sen.	003	cc	003	Tec. Sup. Sen.-A
			004	Tec. Sup. Sen.-B
Anal. Sist.	004	cc	003	Anal. Sist. Infor.
Tec. Sup. Ass.-A	006	cc	006	Tec. Sup. Ass.-A
Tec. Sup. Ass.-B	007	cc	007	Tec. Sup. Ass.-B
Tec. Sup. Ass.-C	008	cc	008	Tec. Sup. Ass.-C
Tec. Sup. Ass.-D	009	cc	009	Tec. Sup. Ass.-D
Tec. Sup. Ass.-E	010	cc	010	Tec. Sup. Ass.-E
Anal. Prog.-I	006	cc	005	Anal. Prog.-I
Anal. Prog.-II	007	cc	006	Anal. Prog.-II
Tec. Rec. Hum.	006	cc	006	Tec. Rec. Hum.
Enf. SSO-I	006	cc	006	Enf. SSO-I

DESIGN./86	NV/86	CR	NV/88	DESIGN./88
Enf. SSO-A	008	sc	007	Enf. SSO-A
Enf. SSO-B	009	sc	008	Enf. SSO-B
Enf. SSO-C	010	sc	009	Enf. SSO-C
			010	Enf. SSO-D
			004	OPA—Grau 3
OPA—Grau 1	006		006	OPA—Grau 1
OPA—A1	007	cc	007	OPA—A1
OPA-A	009	cc	009	OPA-A
OPA-B	010	cc	010	OPA-B
OPA-C	011	cc	011	OPA-C
OPA-D	014	cc	014	OPA-D
OPA-E	017	sc	016	OPA-E
OPA-Est.	019	cc	019	OPA-Est.
OPS-I	008	cc	008	OPS-I
OPS-II	011	cc	010	OPS-II
OPS-III	012	cc	010	OPS-III
OPS-III	012	cc	011	OPS-III
Tec. Adm.-I	007	cc	007	Tec. Adm.-I
			008	Tec. Adm.-A1
Tec. Adm.-A	009	cc	009	Tec. Adm.-A
Tec. Adm.-B	010	cc	010	Tec. Adm.-B
Tec. Adm.-C	011	cc	011	Tec. Adm.-C
			014	Tec. Adm.-D
Programador I	009	cc	007	Programador-A
Programador II	010	cc	009	Programador-B
Programador Estag.	011	cc	011	Programador-C
Operad. Sist. I	010	cc	007	Operad. Sist. I
Enf. Aeroporto-I	007	cc	007	Enf. Aeroporto-I
			008	Enf. Aeroporto-A
Enf. Aeroporto-A	009	cc	009	Enf. Aeroporto-A
Enf. Aeroporto-B	010	cc	010	Enf. Aeroporto-B
Enf. Aeroporto-C	011	cc	011	Enf. Aeroporto-C
			014	Enf. Aeroporto-D
			006	TME Grau 1
TME-I	007	cc	007	TME-A1
TME-A	009	cc	009	TME-A
TME-B	010	cc	010	TME-B
TME-C	011	cc	011	TME-C
TME-D	014	cc	014	TME-D
TME-E	017	sc	014	TME-D
			016	TME-E
TME-Estag.	019	cc	019	TME-Estag.
AIA-I	009	sc	008	AIA-I
			009	AIA-A1
AIA-A	010	cc	010	AIA-A
AIA-B	011	sc	011	AIA-B
AIA-C	014	cc	013	AIA-C
AIA-D	016	cc	016	AIA-D
			010	Oper. Sist.-II-A
Opera. Sist.-II	012	cs	011	Oper. Sist.-II-B
			009	Ope. Sist. Instal.
Tesoureiro	010	cc	009	Tesoureiro
Enc. Manutenção	010	sc	008	Enc. Manutenção
TMD-I	008	cc	008	TMM-I
			009	TMM-A1
TMD-A	010	cc	010	TMM-A
TMD-B	011	cc	011	TMM-B
MAES-Pr.	011	sc	011	TMM-B
TMD-C	014	cc	013	TMM-C
MAES-A	013	sc	013	TMM-C
TMD-D	017	cc	016	TMM-D
MAES-B	016	sc	016	TMM-D
MAES-C	017	sc	016	TMM-D
TMD-Estag.	019	cc	019	TMM-Estag.
MAES-Estag.	019	cc	019	TMM-Estag.

DESIGN./86	NV/86	CR	NV/88	DESIGN./88	DESIGN./86	NV/86	CR	NV/88	DESIGN./88
-----	-----	cc	011	AOPA-A1	Bate-chapas - Pr.	012	cc	011	Bate-chapas-I
-----	-----	---	012	AOPA-A	-----	-----	---	013	Bate-chapasJA1
-----	-----	cc	013	AOPA-B	Bate-chapas-A	014	cc	014	Bate-chapas-A
-----	-----	cc	016	AOPA-C	Bate-chapas-B	017	sc	015	Bate-chapas-B
Bombeiro-A	014	cc	014	Bombeiro B	Bate-chapas-C	019	sc	017	Bate-chapas C
Bombeiro-B	017	cc	017	Bombeiro-C	Bate-chapas - Est.	022	sc	019	Bate-chapas-D
Bombeiro-C	019	cc	019	Bombeiro-D	Carpinteiro - IPr.	012	cc	011	Carpinteiro-I
Bombeiro-Estag.	022	cc	021	Bombeiro-Estag.	-----	-----	---	013	Carpinteiro-A1
-----	-----	---	010	Of. Admin.-I	Carpinteiro-A	014	cc	014	Carpinteiro-A
Of. Admin. Q1-A1	011	cc	011	Of. Admin.-JA1	Carpinteiro-B	017	sc	015	Carpinteiro-B
An. Materiais-A1	011	cc	011	Of. Admin.-A1	Carpinteiro C	019	sc	017	Carpinteiro C
Comprador-A1	011	cc	011	Of. Admin.-A1	Carpinteiro - Est.	022	sc	019	Carpinteiro-D
Of. Admin. Q1-A	012	cc	012	Of. Admin.-A	Enc. Transpo.	014	cc	012	Enc. Transp.
An. Materiais-A	012	cc	012	Of. Admin.-A	-----	-----	---	011	Motorista-I
Comprador-A	012	cc	012	Of. Admin.-A	-----	-----	---	013	Motorista-A1
Op. Consola-A	013	sc	012	Of. Admin.-A	-----	-----	---	014	Motorista-A
Of. Admin. Q1-B	013	cc	013	Of. Admin.-B	Condutor Auto-A	016	sc	015	Motorista-B
An. Materiais-B	013	cc	013	Of. Admin.-B	Condutor Auto-B	018	sc	017	Motorista-C
Comprador-B	013	cc	013	Of. Admin.-B	Condutor Auto-C	020	sc	019	Motorista-D
Of. Admin. Q2-A	013	sc	012	Of. Admin.-A	Condutor Auto-D	022	sc	019	Motorista-D
Op. Consola-B	017	sc	013	Of. Admin.-B	Ch. Cozinha-I	012	cc	011	Chefe Cozinha
Of. Admin. Q1-C	016	cc	016	Of. Admin.-C	Enc. Refeitório	014	cc	012	Enc. Refeitório
An. Materiais-C	016	cc	016	Of. Admin.-C	-----	-----	---	011	Cozinheiro-I
Comprador-C	016	cc	016	Of. Admin.-C	-----	-----	---	013	Cozinheiro-A1
Of. Admin. Q2-B	017	cc	016	Of. Admin.-C	-----	-----	---	014	Cozinheiro-A
Op. Consola-C	019	sc	016	Of. Admin.-C	Cozinheiro-A	016	sc	015	Cozinheiro-B
Of. Admin. Q1-D	017	sc	016	Of. Admin.-C	Cozinheiro-B	018	sc	017	Cozinheiro-C
An. Materiais-D	017	sc	016	Of. Admin.-C	Cozinheiro-C	020	sc	019	Cozinheiro-D
Comprador-D	017	sc	016	Of. Admin.-C	Cozinheiro-D	022	sc	019	Cozinheiro-D
Of. Admin. Q2-C	019	sc	018	Of. Admin.-D	Telefonista - IPr.	014	cc	014	Telefonista-I
Ch. Armazéns	012	---	011	Ch. Armazéns	-----	-----	---	015	Telefonista-A1
Fisc. Obras-A1	011	cc	011	Fisc. Obras-A1	Telefonista-A	016	cc	016	Telefonista-A
Fisc. Obras-A	012	cc	012	Fisc. Obras-A	Telefonista-B	018	cc	018	Telefonista-B
Fisc. Obras-B	013	cc	013	Fisc. Obras-B	Telefonista-C	020	cc	020	Telefonista-C
Fisc. Obras-C	016	cc	016	Fisc. Obras-C	Telefonista-D	022	cc	022	Telefonista-D
Fisc. Obras-D	017	sc	016	Fisc. Obras-C	Mont. Cab. Lin.-IPr.	014	cc	014	Assist. Manut.-I
-----	-----	---	018	Fisc. Obras-D	-----	-----	---	014	Assist. Manut.-I
-----	-----	---	011	Fiel Armazém-I	-----	-----	---	015	Assist. Manut.-A1
Fiel Armazém-A	013	2.º	012	Fiel Armazém-A	-----	-----	---	016	Assist. Manut. A
-----	-----	---	013	Fiel Armazém-A1	Mont. Cab. Lin.-A	016	cc	018	Assist. Manut.-B
-----	-----	---	014	Fiel Armazém-A	Mont. Cab. Lin.-B	018	cc	020	Assist. Manut.-C
Fiel Armazém-B	017	sc	015	Fiel Armazém-B	Mont. Cab. Lin.-C	020	cc	022	Assist. Manut.-D
Fiel Armazém-C	019	sc	017	Fiel Armazém-C	Mont. Cab. Lin.-D	022	cc	014	Lubrif. Lav.-I
-----	-----	---	019	Fiel Armazém-D	-----	-----	---	015	Lubrif. Lav.-A1
-----	-----	---	011	Canalizador-I	-----	-----	---	015	Assist. Mant.-A1
-----	-----	---	013	Canalizador-A1	-----	-----	---	016	Lubrif. Lav.-A
Canalizador-Pr.	014	sc	014	Canalizador-A	Lubrif. Lav.-A1	018	sc	018	Lubrif. Lav.-B
Canalizador-A	016	sc	015	Canalizador-B	Lubrif. Lav.-A	019	sc	018	Lubrif. Lav.-B
Canalizador-B	018	sc	017	Canalizador-C	Lubrif. Lav.-B	021	sc	020	Lubrif. Lav.-C
Canalizador-C	020	sc	019	Canalizador-D	Lubrif. Lav.-C	023	sc	022	Lubrif. Lav.-D
Canalizador-D	022	sc	019	Canalizador-D	Enc. Serv. Aux.	016	cc	015	Enc. Serv. Aux.
-----	-----	---	011	Pint. C. Civ.-I	-----	-----	---	016	Auxiliar-A
-----	-----	---	013	Pint. C. Civ.-A1	SQ-A1	018	cc	018	Auxiliar-B
Pint. Civ.-IPr.	014	sc	014	Pint. C. Civ.-A	SQ-A	019	sc	018	Auxiliar-B
Pint. C. Civ.-A	016	sc	015	Pint. C. Civ.-B	SQ-B	021	sc	020	Auxiliar-C
Pint. C. Civ.-B	018	sc	017	Pint. C. Civ.-C	SQ-C	023	sc	023	Auxiliar-D
Pint. C. Civ.-C	020	sc	019	Pint. C. Civ.-D	-----	-----	---	019	Continuo-I
Pint. C. Civ.-D	022	sc	019	Pint. C. Civ.-D	Continuo-A	021	cc	021	Continuo-A
-----	-----	---	011	Pedreiro-I	Continuo-B	022	cc	022	Continuo-B
-----	-----	---	013	Pedreiro-A1	Continuo-C	024	cc	024	Continuo-C
Pedreiro-Pr.	014	sc	014	Pedreiro-A	-----	-----	---	019	Poreteiro-I
Pedreiro-A	016	sc	015	Pedreiro-B	Ponteiro-A	021	cc	021	Ponteiro-A
Pedreiro-B	018	sc	017	Pedreiro-C	Ponteiro-B	022	cc	022	Ponteiro-B
Pedreiro-C	020	sc	019	Pedreiro-D	Ponteiro-C	024	cc	024	Ponteiro-C
Pedreiro-D	022	sc	019	Pedreiro-D	-----	-----	---	019	Guarda-I

DESIGN./86	NV/86	CR	NV/88	DESIGN./88
Guarda-A	021	cc	021	Guarda-A
Guarda-B	022	cc	022	Guarda-B
Guarda-C	024	cc	024	Guarda-C
			019	Servente-I
Servente-A	021	cc	021	Servente-A
Servente-B	022	cc	022	Servente-B
Servente-C	024	cc	024	Servente-C
Tec. Sup. Ass.-II	001	cc		
Ch. Cozinha-II	014	sc	014	Chefe Cozinha
Pr. Serv. Aux.	020	sc	019	Contínuo-I
Aj. Fiel-A1	018	cc	018	Auxiliar-B
Aj. Cozinha-A1	018	cc	018	Auxiliar-B
Emp. Balcão-A1	018	cc	018	Auxiliar-B
Jardineiro-A1	018	cc	018	Auxiliar-B
Aj. Fiel-A	019	sc	018	Auxiliar-B
Aj. Cozinha-A	019	sc	018	Auxiliar-B
Emp. Balcão-A	019	sc	018	Auxiliar-B
Jardineiro-A	019	sc	018	Auxiliar-B
Aj. Fiel-B	021	sc	020	Auxiliar-C
Aj. Cozinha-B	021	sc	020	Auxiliar-C
En.p. Balcão-B	021	sc	020	Auxiliar-C
Jardineiro-B	021	sc	020	Auxiliar-C
Aj. Fiel-C	023	sc	023	Auxiliar-D
Aj. Cozinha-C	023	sc	023	Auxiliar-D
Emp. Balcão-C	023	sc	023	Auxiliar-D
Jardineiro-C	023	sc	023	Auxiliar-D
Mestre Costeiro	011	cc	010	Mestre Costeiro-I
Mestre Costeiro-A	015	sc	012	Mestre Costeiro-A
Marinheiro-A	016	sc	015	Marinheiro-A
Aux. Tec. Dep. Bag.	020	cc	020	Aux. T. Dep. Bag.

## ANEXO V

### Estatuto Profissional dos TOE's

#### CAPÍTULO I

##### Disposições Gerais

###### Artigo 1.º

###### Definições

Para efeitos do presente Estatuto considera-se:

Função orgânica: repartição por áreas de actividade, de competências e responsabilidade, segundo um desdobramento hierárquico a que corresponda a nomenclatura prevista no art.º 3.º,

Órgão de Estrutura: o núcleo organizativo da DRA resultante do desdobramento das funções orgânicas, e que consiste num centro institucionalizado de poderes a exercer pelo trabalhador que nele estiver investido, com o objectivo de, por delegação, exprimir a vontade estatutariamente imputável à DRA, e/ou preparar as decisões do DR que integrem essa vontade.

## Artigo 2.º

### Âmbito

1 — O regime do presente Estatuto é aplicável:

a) aos Titulares de Órgãos de Estrutura (TOE), como tal designados à data da entrada em vigor deste Estatuto, e nos termos do Anexo III do Acordo de Trabalho;

b) aos trabalhadores que venham a exercer as funções orgânicas previstas no artigo seguinte.

2 — O disposto no presente Estatuto não prejudica a demais legislação e regulamento aplicáveis, designadamente, o Acordo de Trabalho em vigor.

## Artigo 3.º

### Elenco e Nomenclatura

1 — As funções orgânicas da DRA, distribuem-se segundo o nível de competências e responsabilidades pela seguinte hierarquização:

- A — Direcção (D)
- B — Serviço (S)
- C — Departamento (Dp)
- D — Secção (SC).

2 — As funções orgânicas referidas no n.º 1 são assumidas em concreto por titulares a seguir identificados:

- A — Director (D)
- B — Chefe de Serviço (CS)
- C — Chefe de Departamento (CDp)
- D — Chefe de Secção (CSc).

3 — A classificação e qualificação das funções orgânicas da DRA nos termos do n.º 1 está excluída do presente Estatuto.

#### CAPÍTULO II

### Regime de Desempenho e Cessaçã de Funções

#### Artigo 4.º

##### Regime de Desempenho

1 — O regime de desempenho das funções orgânicas previstas no artigo anterior é o de comissão de serviço por três anos.

2 — Sem prejuízo do disposto no art.º 6.º, o prazo referido no número anterior é automaticamente renovável por iguais períodos, salvo comunicação de uma das partes à outra, por escrito,



com antecedência mínima de dois meses, de decisão em contrário.

#### Artigo 5.º

##### Preenchimento

1 — O preenchimento das funções orgânicas previstas no art.º 3.º reveste as seguintes modalidades:

a) escolha pelo Director Regional relativamente ao Director e aos Chefes de Serviços;

b) os restantes casos, serão obrigatoriamente preenchidos por concurso curricular, devendo ser considerados, para além da capacidade técnico-profissional inerentes ao cargo, os seguintes factores: antiguidade, assiduidade, comportamento disciplinar, habilitações, cursos, formação e apreciação escrita das chefias respectivas.

2 — O preenchimento por concurso rege-se pelas normas regulamentares que integram o Anexo II do presente Estatuto.

#### Artigo 6.º

##### Cessação de Funções

1 — A comissão interna de serviço prevista no n.º 1 do art.º 4.º pode cessar a todo o tempo por decisão fundamentada do Director Regional tomada por sua iniciativa ou na sequência de solicitação igualmente fundamentada do interessado.

2 — Às situações previstas no número anterior é aplicável o disposto no art.º 12.º.

### CAPÍTULO III

#### Integração nas Carreiras Profissionais

#### Artigo 7.º

##### Categoria Profissional de TOE

1 — Aos trabalhadores com a categoria profissional de TOE, à data da entrada em vigor do presente Estatuto é mantida a actual actegoria de Titular de Órgão de Estrutura, conforme o elenco constante do Anexo III do AT, e respectivo nível salarial, sem prejuízo do disposto nos art.º 8.º e 11.º.

2 — Atenta a natureza da designação, o conteúdo funcional dos trabalhadores referidos no número anterior pode ser um dos seguintes:

a) o correspondente às funções orgânicas previstas no art.º 3.º;

b) o correspondente a outras funções de acordo com o seu perfil profissional.

#### Artigo 8.º

##### Prazo de Integração

1 — No prazo de vigência do actual AT, os TOE's referidos na alínea a) do n.º 1 do art.º 2.º poderão ser integrados, se a tal derem o seu acordo, no sistema de carreiras profissionais do Anexo IV do AT.

2 — Com efeitos da aplicação do presente Estatuto o posicionamento no Anexo III do AT de cada TOE, será alterado em conformidade com os enquadramentos previstos no Anexo I e II deste Estatuto.

#### Artigo 9.º

##### Crítérios e Integração

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, na integração atender-se-á aos princípios gerais definidos no Anexo IV para o acesso nas carreiras profissionais.

2 — Na integração atender-se-á ainda:

a) à natureza das funções desempenhadas e respectivo grau de responsabilidade;

b) ao tempo de exercício das mesmas funções o qual será sempre computado para este efeito;

c) às funções que sejam ou possam vir a ser atribuídas.

3 — O tempo de exercício de funções de TOE nos termos da alínea b) do número anterior, será majorado por um dos seguintes factores:

a) 1,25/ano; — Secção

b) 1,50/ano; — Departamento

c) 1,75/ano; — Serviço

d) 2/anos; — Direcção.

#### Artigo 10.º

##### Direitos Inerentes à Carreira Profissional

1 — Os trabalhadores que venham a desempenhar funções orgânicas mantêm os direitos inerentes à sua carreira profissional relativamente:

a) à formação prevista para a sua categoria profissional;

b) à contagem do tempo de exercício de funções orgânicas para efeitos da programação na sua carreira, de acordo com o critério previsto no n.º 3 do artigo anterior.

2 — As acções de formação compreendidas na alínea a) do número anterior, poderão ser supridas pelo exercício de funções orgânicas e eventual formação específica.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável às acções de formação cuja natureza técnica específica revista a característica de um requisito indispensável à progressão na respectiva carreira profissional.

4 — Os trabalhadores que foram admitidos com a categoria de TOE-F, passam a ser integrados na carreira profissional de Técnicos Superiores no Escalão de Sénior.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Artigo 11.º

##### TOE's Integrados

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3.º, aos TOE's que venham a ser integrados nos sistemas de carreiras profissionais, será atribuída a remuneração correspondente ao do respectivo nível de escalão ou fase de categoria.

2 — Para os efeitos do número anterior atender-se-á em particular ao disposto no n.º 2 do art.º 9.º.

3 — É aplicável aos TOE's objecto do presente artigo o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte, com a contagem de tempo a que se refere o art.º 14.º.

#### Artigo 12.º

##### Remunerações, Efeitos da Cessação de Funções

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o exercício de funções orgânicas confere direito a uma remuneração mínima prevista no Anexo I deste Estatuto.

2 — Em relação aos trabalhadores chamados a desempenhar as funções orgânicas a que se refere o art.º 3.º, observar-se-á, quanto às remunerações, em caso de cessação, o seguinte:

a) até um ano de desempenho de funções:

o trabalhador regressa à posição salarial correspondente à da categoria profissional de que é detentor no sistema de carreiras;

b) de um a três anos no desempenho de funções:

b.1. caso a cessão de funções tenha ocorrido a solicitação do interessado, é aplicável a regra de alínea anterior;

b.2. caso a cessação de funções tenha sido decidida pela DRA, o trabalhador mantém o montante da remuneração auferida à data da cessação, até à sua absorção.

c) com mais de três anos no desempenho de funções:

o trabalhador, mantém a remuneração correspondente à data do nível de enquadramento salarial da função orgânica, independentemente da causa da cessação de funções.

3 — Em relação aos trabalhadores cuja titularidade de funções orgânicas é remunerada unicamente com subsídio de chefia, é aplicável em relação a este, e conforme os casos, o disposto nas alíneas b.2. e c) do número anterior.

## CAPÍTULO V

### Disposições Finais e Transitórias

#### Artigo 13.º

##### Entrada em vigor

O presente Estatuto entra em vigor na data da sua aprovação.

#### Artigo 14.º

##### Tempo de exercício

Para os efeitos do disposto nos art.ºs 9.º e 11.º o tempo de exercício de funções de TOE é contado desde a data da publicação de O.S. da respectiva nomeação.

#### Artigo 15.º

##### Início dos Prazos da Comissão

O prazo da comissão de serviço previsto no n.º 1 do art.º 4.º começa a contar-se:

a) da data referida no art.º 13.º para os TOE's que em 31 de Dezembro de 1984 se mantinham na actual titularidade de órgão de estrutura;

b) da data da publicação da OS respectiva no caso do preenchimento de novas funções orgânicas após a entrada em vigor do presente Estatuto.

**ANEXO I (ao ANEXO V)****Artigo 1.º****Enquadramento Genérico**

Direcção ... ..	Níveis 2 e 3
Serviço ... ..	Nível 3
Departamento ... ..	Nível 6
Secção ... ..	Níveis 7 a 10

**Artigo 2.º****Reenquadramento dos TOE's**

<i>Categoria</i>	<i>Nível</i>
Director (AFU)	2
Director (APS)	3
Chefe de Serviço	3
Chefe de Departamento	6
Chefe de Secção	7 a 9

**ANEXO II (ao ANEXO V)****Provimento por Concurso****SECÇÃO I****Princípios Gerais****Artigo 1.º****Âmbito**

As presentes normas são aplicáveis ao provimento nas funções a que alude a Cl.º 9.º do AT.

**Artigo 2.º****Necessidade do Concurso**

O provimento nas funções referidas no artigo anterior dependerá de concurso documental e curricular, nos termos dos artigos seguintes:

**Artigo 3.º****Abertura dos Concursos**

1 — A abertura dos concursos é tornada pública por meio de avisos nos seguintes termos:

a) no recrutamento interno far-se-á adequada publicidade interna, dispondo os interessados do prazo de quinze dias para apresentação de candidaturas a partir da data da afixação dos anúncios nos respectivos locais de trabalho;

b) não serão tomadas em consideração as candidaturas de pessoal que ocupe qualquer função na DRA há menos de um ano;

c) a data da abertura do concurso é a data da emissão do aviso do concurso pelo serviço en-

carregado pelo recrutamento não podendo a sua afixação ultrapassar o prazo de oito dias a contar da referida data;

d) para os efeitos da alínea b) antecedente não é contado o tempo de serviço correspondente ao período experimental.

**Artigo 4.º****Avisos**

Os avisos de abertura dos concursos deverão mencionar:

- designação da função;
- conteúdo funcional;
- nível hierárquico;
- experiência profissional exigida;
- local de prestação de trabalho;
- remuneração;
- o local e prazo de apresentação da candidatura;
- os documentos que deverão ser juntos ao requerimento.

**Artigo 5.º****Constituição do Júri**

1 — O júri é constituído por um presidente e dois vogais, nomeados por despacho do Secretário Regional do Plano, aquando da autorização para abertura do concurso,

2 — Para efeitos do número anterior, o Secretário Regional do Plano pode delegar a nomeação do júri no Director Regional.

3 — Sempre que se verifique qualquer impedimento em relação aos membros do júri, poderão os mesmos ser substituídos por despacho da entidade que estiver nomeada.

4 — Nenhum dos membros do júri poderá pertencer a nível hierárquico inferior ao do lugar a preencher.

**Artigo 6.º****Competência do Júri**

1 — O júri coordenará e dirigirá as operações de selecção e procederá, em relatório fundamentado, à ordenação dos candidatos considerados aptos.

2 — Sem prejuízo das normas e critérios definidores, quer da competência para proceder a processo de recrutamento, quer da sua constituição, o júri dependerá funcionalmente da DRA em matéria de interpretação e aplicação da regulamentação aplicável.

**SECÇÃO II****Recrutamento e Selecção****Artigo 7.º****Perfil da Função**

1 — A descrição do perfil de qualquer função contará os seguintes elementos:

- a) designação da função;
- b) conteúdo funcional;
- c) nível hierárquico;
- d) habilitações escolares adequadas ao exercício da função;
- e) experiência profissional exigida;
- f) local de prestação de trabalho;
- g) horário de trabalho;
- h) remuneração;
- i) indicação do grupo etário preferencial;
- j) formação necessária;
- l) requisitos físicos exigidos para a função.

2 — A conformidade do perfil à função é apreciada pela DRA no prazo de 10 dias, findo os quais, sem que esta se pronuncie, ou não havendo oposição, prosseguirá o processo.

**Artigo 8.º****Casos de Preferência em Recrutamento Interno**

Em caso de igualdade de circunstâncias na selecção de candidatos internos, terão preferência os trabalhadores que se encontrem nas condições a seguir indicadas, respeitando-se a respectiva ordem:

- a) maior antiguidade;
- b) maiores habilitações escolares, consideradas porém adequadas à função;
- c) idade.

**Artigo 9.º****Comunicação do Resultado do Concurso**

1 — O resultado do concurso será comunicado a todos os candidatos e ao sindicato.

2 — A DRA facultará também, a título estritamente pessoal, a consulta dos elementos respeitantes a provas ou testes efectuados pelos candidatos, desde que solicitados por estes.

**Artigo 10.º****Condições para o Preenchimento de Funções**

1 — O efectivo preenchimento de qualquer função depende da apresentação dos documentos

probatórios dos requisitos pessoais, incluídos no perfil, bem como do certificado do registo criminal.

2 — O registo de factos de natureza criminal não será impedimento para o preenchimento de funções se, quer pelo tempo passado desde a sua ocorrência, quer pelo conhecimento posterior do comportamento do candidato, houver uma justificada presunção de regeneração.

**Artigo 11.º****Apreciação e Decisão Final**

Os processos de recrutamento, uma vez instruídos com o relatório do júri, serão remetidos à DRA para apreciação da conformidade dos mesmos com as normas regulamentares em vigor.

**Artigo 12.º****Execução da Decisão Final**

A decisão proferida em processo de recrutamento de que resulte a selecção de candidatos deve ser executada no prazo máximo de 30 dias, não podendo deixar de ser executada por alegação de necessidade de permanência dos mesmos nas funções até aí desempenhadas.

**Artigo 13.º****Prazo de Validade do Concurso**

1 — Cada concurso terá a validade de um ano contado a partir da data em que for autorizada a admissão do primeiro candidato seleccionado.

2 — No caso de, através do concurso não ser possível — por inexistência ou insuficiência dos candidatos seleccionados — preencher os lugares em aberto, a DRA decidirá da necessidade ou não de abrir novo concurso, bem como no caso informativo, da oportunidade para o levar a efeito.

3 — A DRA manterá um inventário exaustivo das listas de ordenamento final do processo de recrutamento, bem como dos prazos de validade dos respectivos concursos, com vista a facultar se possível, uma mais rápida colocação.

**Artigo 14.º****Crítérios de Selecção**

1 — A selecção dos candidatos obedecerá a critérios gerais que constam de regulamento próprio a acordar.

2 — Poderá recorrer-se aos serviços de gabinetes especializados para a realização de algumas

operações de selecção, designadamente, de exames psicotécnicos.

#### Artigo 15.º

##### Publicação da Lista, Recursos

1 — Classificados os candidatos, o presidente do júri providenciará no sentido de no prazo de cinco dias ser remetida para publicação a respectiva lista, ordenada segundo as classificações.

2 — Da lista de classificações cabe recurso para o Director Regional, a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da sua publicação.

3 — O recurso referido no número anterior tem efeito suspensivo.

4 — Os recursos serão submetidos à decisão da DRA, após parecer fundamentado do respectivo júri.

5 — Da decisão final da DRA serão notificados os recorrentes e demais concorrentes seleccionados.

#### REGULAMENTO AUTÓNOMO DOS OFICIAIS DE OPERAÇÕES AEROPORTUÁRIAS

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

As presentes normas integram o Regulamento Autónoma de Operações Aeroportuárias e têm por objecto a regulamentação de condições específicas de trabalho das categorias profissionais dos Oficiais de Operações Aeroportuárias.

##### Cláusula 2.ª

###### Designação Profissional

1. A categoria profissional dos Oficiais de Operações Aeroportuárias, abreviadamente designados por OPA's, constitui uma profissão aeronáutica correspondente à carreira do Pessoal Técnico Assistente do Serviço de Operações Aeroportuárias criada pelo Decreto Regulamentar n.º 4/78, de 11 de Fevereiro.

##### Cláusula 3.ª

###### Categorias Profissionais

A categoria profissional abrangida por este Regulamento é: — Oficial de Operações Aeroportuárias (OPA).

##### Cláusula 4.ª

###### Desenvolvimento da Carreira

1. A carreira de Oficial de Operações Aeroportuária desenvolve-se por uma categoria, suas

fases e graus nos termos definidos nos números seguintes.

2. As feses que compõem a categoria de Oficial de Operações Aeroportuárias são as seguintes:

OPA A1  
OPA A  
OPA B  
OPA C  
OPA D  
OPA E

3. Os graus referidos no número 1. são atribuídos nos termos da alínea e) da Cláusula 2.ª do Anexo IV e correspondem às funções de Instrução, Assessoria e Supervisão Operacional nos termos seguintes:

Grau 3 — Nível 4 — Instrutor  
Grau 2 — Nível 5 — Assessor  
Grau 1 — Nível 6 — Supervisor Operacional e Monitor de Formação.

##### Cláusula 5.ª

###### Acesso às Fases

1. O acesso na categoria de OPA será feito entre os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) À fase A1 os OPA's A com três anos de fase;
- b) À fase A os OPA's B com dois anos na fase e aproveitamento no Curso Complementar de Operações Aeroportuárias;
- c) À fase B os OPA's C com dois anos na fase;
- d) À fase C os OPA's D com três anos na fase e aproveitamento no Curso Geral de Operações Aeroportuárias;
- e) À fase D os OPA's E com um ano na fase.

2. A DRA poderá opor-se à mudança de fase em decisão fundamentada na apreciação negativa do aperfeiçoamento profissional do OPA, no período intercalar das fases, solicitando previamente parecer da Comissão de Avaliação.

3. Para efeitos do número anterior, os factores que possam influenciar a decisão da DRA, serão comunicados ao OPA logo que ocorram, para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de cinco dias úteis após a notificação.

4. Considera-se aperfeiçoamento profissional do OPA o aproveitamento técnico-profissional do

trabalhador nas acções de formação e apreciação expressa das chefias directas sobre a capacidade técnico-profissional do OPA.

5. De acordo com o n.º 3 desta Cláusula, o OPA poderá recorrer, no prazo de cinco dias úteis, para um júri de recurso escolhido por três vogais, sendo um designado pelo recorrente, outro pela DRA e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

6. Às fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

#### Cláusula 6.ª

##### Graus: Requisitos de Nomeação

1. A nomeação para as funções correspondentes aos graus previstos na cláusula 6.ª ponto 2. é da competência do Director Regional mediante proposta dos serviços e parecer da Comissão de Avaliação, satisfeitas as seguintes condições:

a) Existência de necessidade funcional devidamente comprovada;

b) Escolha com base nos OPA's que se candidatem e que reúnam os requisitos mencionados nas alíneas seguintes, considerando-se em todos os casos o factor assiduidade;

c) Para INSTRUTOR:

— Estar na fase A1 ou A;

— Ser monitor de Formação há pelo menos dois anos;

— Ter capacidade para coordenação e monitoria de acções de formação;

d) Para ASSESSOR:

— Estar na fase A1 ou A;

— Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades instaladas nos aeroportos;

— Possuir capacidade de planeamento e coordenação das actividades operacionais desenvolvidas nos aeroportos;

e) Para SUPERVISOR OPERACIONAL:

— Estar na fase A1 ou A;

— Possuir Curso de Supervisão Operacional;

— Ter capacidade de chefia.

f) Para MONITOR DE FORMAÇÃO:

— Estar na fase A1 ou A;

— Possuir Curso de Formação adequado às funções de monitor.

2. O curso de Supervisão Operacional previsto na alínea e) desta cláusula será frequentado por OPA's A1 ou A, mediante necessidade funcional.

#### Cláusula 7.ª

##### Cessaçao de Funções

1. O desempenho das funções previstas no número 2. da Cláusula 6.ª deste Regulamento pode cessar:

a) Por acordo mútuo;

b) Por decisão unilateral do OPA, mediante pré-aviso por escrito de 6 meses;

c) A todo o tempo por decisão unilateral da DRA, comunicada por escrito e fundamentada em comprovada inadequação para a função.

2. A cessaçao de funções prevista no número 2. da cláusula 6.ª por qualquer das razões mencionadas no número 1. determina o regresso do OPA, para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

#### Cláusula 8.ª

##### Antiguidade e Escalonamento na Carreira

1. A posição relativa entre os OPA's é determinada com base na antiguidade profissional nos termos da cláusula 175.ª deste Acordo, de que resulta a lista de escalonamento acordada pelas partes.

2. Em caso de igualdade na categoria, a posição relativa será determinada pelos seguintes factores sucessivamente considerados:

— Classificação nos cursos adequados;

— Maior antiguidade na DRA;

— Maior idade.

#### Cláusula 9.ª

##### Funções

1. São funções dos OPA's as constantes do Decreto Regulamentar n.º 4/78 de 11 de Fevereiro, as constantes no Anexo VI do AT, competindo-lhes ainda, no âmbito dos respectivos serviços aeroportuários, as seguintes:

a) Promover o fluxo ordenado do tráfego, executando a programação diária de balcões de check-in, controlo de passaportes e segurança, stands, portas de embarque e tapetes de bagagem e assegurar o respectivo controlo e fiscalização;

b) Assegurar, no âmbito das Operações Aeroportuárias, o cumprimento do Regulamento da Navegação Aérea e ainda outra legislação, bem como as normas internacionais, estabelecidas nomeadamente pela ICAO, desde que recebidas na ordem jurídica interna Portuguesa;

c) Fornecer às tripulações e outros órgãos da Navegação Aérea as informações disponíveis e necessárias à segurança das aeronaves e fluidez do tráfego na área de movimento;

d) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento em conformidade com as normas estabelecidas;

e) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, assegurando os padrões e normas de segurança recomendadas pela ICAO e homologadas ou estabelecidas pela DGAC, reportando quaisquer anomalias verificadas.

2. Sem prejuízo do estabelecido nas alíneas do número anterior poderão os OPA's exercer outras funções operacionais desde que para o efeito e voluntariamente tenham recebido formação adequada.

3. Serão normalmente cometidas aos OPA's, as acções correctivas pertinentes para repor a normalidade das Operações Aeroportuárias.

4. São ainda da competência dos OPA's, decorrentes do exercício das actividades das Operações Aeroportuárias, as funções de assessoria técnica.

5. Cabe exclusivamente aos OPA's o exercício da chefia directa dos órgãos de Operações Aeroportuárias.

#### Cláusula 10.ª

##### Natureza das Funções

São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 11.ª

##### Verificação e Reciclagem

No âmbito da categoria OPA considera-se ainda acções de formação as seguintes:

a) Verificação — a avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de determinar o grau de proficiência técnica do trabalhador;

b) Reciclagem — a acção ou acções técnicas e/ou práticas sobre critérios específicos com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

#### Cláusula 12.ª

##### Verificações

1. Os OPA's poderão ser sujeitos a verificações de dois em dois anos, ou em qualquer outra altura se a sua chefia o requerer, as quais visam comprovar o seu grau de proficiência técnica para o eficaz desempenho das suas funções e a adequação de acções de formação específicas ou reciclagem às necessidades reais.

2. As verificações serão efectuadas pela Comissão de Avaliação que deverá emitir pareceres individualizados sobre os OPAs' verificados os quais serão remetidos ao Director Regional para decisão.

3. A Comissão de Avaliação poderá ainda propor ao Director Regional a realização de acções de aperfeiçoamento sectoriais que consistirão, em briefings sobre temas operacionais, reciclagens ou refrescamentos.

#### Cláusula 13.ª

##### Remuneração Operacional

São atribuídas remunerações operacionais aos OPA's nos termos seguintes:

ROP I, 26,59% do Nível 7 — Instrutor e Assessor

ROP II, 14,96% do Nível 7 — OPA's A1 e A

#### Cláusula 14.ª

##### Subsídio de Chefia

Será atribuído ao Supervisor Operacional o subsídio de chefia previsto na cláusula 104.ª deste Acordo de Trabalho.

#### Cláusula 15.ª

##### Perda de Remuneração Operacional

1. O direito à remuneração operacional cessa quando o OPA:

a) Deixar de exercer as funções nos graus para as quais tenha sido designado, mantendo neste caso a que corresponde à fase em que se encontra;

b) Na sequência de uma verificação, não obtiver informação positiva para o pleno e eficaz desempenho das funções que lhes estejam adstritas.

2. A situação referida na alínea b) do n.º 1. só poderá ocorrer por decisão do Director Regio-

nal, na sequência de parecer negativo da Comissão de Avaliação.

3. O OPA que tenha perdido a remuneração operacional na sequência da alínea b) do n.º 1. antecedente será obrigatoriamente sujeito à primeira acção de reciclagem que vier a ter lugar, podendo, na sequência da mesma, vir a recuperá-la se for entendido em condições de lhe ser novamente atribuída.

#### Cláusula 16.ª

##### Comissão de Avaliação

É constituída uma Comissão de Avaliação com a seguinte composição:

- 1 vogal designado pela DRA, que presidirá;
- 1 OPA desingado pelo Sindicato respectivo;
- 1 vogal designado pelas duas partes;

#### Cláusula 17.ª

##### Funcionamento da Comissão de Avaliação

1. A Comissão de Avaliação reúne-se na primeira semana dos meses de Março e Novembro de cada ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente.

2. As partes indicarão no prazo de 15 dias após a entrada em vigor deste Acordo de Trabalho, os nomes dos seus representantes e respectivos suplentes para a constituição da Comissão de Avaliação.

#### Cláusula 18.ª

##### Atribuições da Comissão de Avaliação

1. São atribuições da Comissão de Avaliação:

a) Dar parecer sobre o aproveitamento técnico-profissional dos OPAs a solicitação da DRA para as situações de oposição à mudança de fase previstas no n.º 4 da cláusula 6.ª;

b) Dar parecer sobre as nomeações para funções correspondentes aos graus;

c) Proceder a verificação nos termos e para os efeitos da cláusula 14.ª e 17.ª, formulando os pareceres e sugestões que entender convenientes.

2. Para o exercício das suas atribuições a Comissão de Avaliação poderá solicitar informação escrita ao responsável do Órgão, ou em quem este delegar, em que o interessado esteja colocado há pelo menos um ano.

3. Todas as deliberações da Comissão de Avaliação serão tomadas por maioria.

4. A Comissão de Avaliação, logo que constituída, elaborará o seu regulamento que deverá ser acordado pela DRA e pelos Sindicatos que representam os OPA's.

#### Cláusula 19.ª

##### Horários e Duração do Trabalho

1. A duração do trabalho dos OPAs' é de 36 horas semanais apurados por média do ciclo de horário.

2. O horário de turnos é considerado horário normal de trabalho no desempenho das respectivas funções operacionais.

3. Aos OPA's aplicar-se-ão as seguintes disposições especiais sobre a duração e prestação de trabalho:

a) Entre as 00h00 e as 24h00 de cada dia poderá haver dois períodos de trabalho desde que seja um diurno e outro nocturno, não podendo contudo haver rendição de turnos entre as 00h00 e as 08h00;

b) Entre as 00h00 e as 24h00 de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de 12h00 consecutivas nem menos de 04h00;

c) O período de intervalo entre os turnos não será nunca inferior a 07h00.

4. Aos períodos de trabalho seguir-se-ão períodos de descanso não inferior a 7 horas, não podendo contudo, implicar saída às 24h00 de um dia e entrada às 08h00 do dia seguinte.

5. Poderá ser autorizada a troca de turnos quando solicitada, desde que daí não decorram encargos para a DRA.

6. Excepcionalmente, poderão os OPA's prestar até um máximo de duas horas de trabalho extraordinário por prolongamento.

7. O disposto na alínea c) do número 3 poderá ser afastado por acordo entre a DRA e os trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 20.ª

##### Horários de Trabalho

Os horários de trabalho para os OPA's regem-se pelas regras seguintes:



a) Existem duas escalas: uma normal de serviço e uma de disponibilidade;

b) Integram a escala de disponibilidade os funcionários que se encontram nas situações seguintes:

- 1) Descanso suplementar
- 2) Descanso complementar semanal;
- 3) Descanso semanal.

#### Cláusula 21.ª

##### Regime de Disponibilidade

1. O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos que implicam a continuidade da laboração e destina-se a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à DRA com pelo menos 72 horas de antecedência.

2. Será considerada válida a comunicação feita ao serviço de Operações Aeroportuárias em período de encerramento dos serviços administrativos.

3. Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria, cuja estrutura está definida na cláusula anterior.

4. O limite máximo de disponibilidade por OPA não poderá exceder as 12 horas semanais.

5. São permitidas trocas na escala de disponibilidade.

6. O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respectivo no prazo de uma hora.

7. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todas as funções de natureza operacional conferem direito a um subsídio de disponibilidade no montante equivalente a 75% da ROP I.

8. A primeira e segunda falta, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente de 50% ou da totalidade do subsídio previsto.

9. Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença superiores a quatro dias consecutivos, comprovadas por médico da DRA ou por esta indicado;

b) Faltas por doença em que se verifiquem imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;

c) Falta por nascimento de filho ou por nojo;

d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

10. Ao trabalhador que constando da escala de serviço faltar, obrigando a convocação de outro trabalhador em disponibilidade, é aplicável o disposto nos números 8 e 9 antecedentes.

11. As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem o direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio.

12. Será havido como trabalho extraordinário o trabalho prestado a partir da 3.ª convocação, inclusive, no mesmo mês, ao abrigo do regime de disponibilidade.

#### Cláusula 22.ª

##### Feridos

1. O trabalho prestado em feriado por OPA's nas condições previstas na cláusula 99.ª do AT não confere direito ao pagamento suplementar previsto na mesma cláusula.

2. Todos os OPA's têm direito a um dia de descanso por cada feriado efectivamente prestado, sem prejuízo das férias, das folgas e dos períodos de descanso semanal, os quais serão gozados em data ou datas a marcar de comum acordo no prazo limite de um ano, podendo sê-lo junto às férias.

#### Cláusula 23.ª

##### Visitas de Familiarização

A DRA procurará que se efectuem visitas de familiarização a aeroportos internacionais no sentido de actualização e aperfeiçoamento profissional dos OPAs.

#### Cláusula 24.ª

##### Normas Transitórias

1. O regime de disponibilidade previsto neste Regulamento vigorará experimentalmente até à revisão deste Acordo.

Preço deste número: 168\$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS			
As três séries	Ano ...	3 200\$	Semestre ... .. 1 600\$
As duas séries	» ...	2 800\$	» ... .. 1 400\$
A 1.ª série	» ...	1 400\$	» ... .. 700\$
A 2.ª série	» ...	1 400\$	» ... .. 700\$
A 3.ª série	» ...	1 400\$	» ... .. 700\$
Números e Suplementos — preço por página: 4\$00			
A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 148/87, de 7 de Dezembro)			

«O preço dos anúncios é de 70\$00 a linha, acrescido do respectivo I. V. A., dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».