



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 16 de Agosto de 2002

III

Série

Número 16

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras. 2

Portaria de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho para as Empresas MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. e CODIBAL-Comércio e Distribuição de Bebidas e Alimentação, Ld.^a 2

Aviso para PE do AE entre a TRIAM, Ld.^a e o STHA-Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos. 2

Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Salarial e Outras. 3

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel. 3

Aviso para PE do CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas-Alteração Salarial e Outras. 3

Convenções Colectivas de Trabalho:

AE entre a TRIAM, Ld.^a e o STHA-Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos. 3

Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Salarial e Outras. 24

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel. 26

CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas-Alteração Salarial e Outras. 36

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras.

No JORAM, n.º 15, III Série, de 1 de Agosto de 2002, foi publicada a convenção colectiva de trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a mencionada convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e atentos ao interesse social na obtenção da justa uniformização das condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5, do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso para PE no JORAM, n.º 15, III Série, de 1 de Agosto de 2002, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira para o Sector da Metalurgia e Metalomecânica da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 15, III Série, de 1 de Agosto de 2002, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Janeiro de 2002.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho para as Empresas MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A. e CODIBAL-Comércio e Distribuição de Bebidas e Alimentação, Ld.ª.

No JORAM, n.º 15, III Série, de 1 de Agosto de 2002, foi publicado o AE mencionado em título.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre a entidade patronal e os trabalhadores filiados nas associações outorgantes.

Considerando a existência de trabalhadores não filiados e consequentemente, não abrangidos e atentos à justiça e à necessidade de uniformizar as condições de trabalho no mesmo sector de actividade.

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação do competente Aviso para PE no JORAM, n.º 16, III Série, de 1 de Agosto de 2002, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, (na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro) o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de Empresa para a MADIBEL, Indústria de Alimentos e Bebidas, S.A.- Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, n.º 16, III Série, de 1 de Agosto de 2002, são tornadas extensivas aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical signatária, ao serviço de entidade patronal outorgante.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação produzindo efeitos quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2002.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos aos, 16 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do AE entre a TRIAM, Ld.ª e o STHA-Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal, tornará a mencionada convenção extensiva aos trabalhadores das profissões e categorias

profissionais previstas não filiados na associação sindical outorgante, ao serviço da entidade patronal signatária.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Julho de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Salarial e Outras.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da supracitada convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, aos trabalhadores da profissão e categoria prevista não filiados na associação sindical outorgante, ao serviço das empresas signatárias, bem como aos trabalhadores da mesma profissão e categoria, filiados ou não no sindicato outorgante, ao serviço das restantes empresas do sector, não subscritoras do referido ACT.

Nos termos da lei, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º, tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exerçam a actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical outorgante.
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical signatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fun-

damentada, nos quinze dias subsequentes ao da publicação do Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 2 de Agosto de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para PE do CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas-Alteração Salarial e Outras.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e nos do n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva referida em epígrafe, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que exerçam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, não filiados na associação sindical outorgante.

Nos termos da lei, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, no prazo de quinze dias a contar da publicação do presente Aviso.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 22 de Julho de 2002. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho

Acordo de Empresa entre a TRIAM, Ld.ª e o STHA-Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos.

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

Sindicato dos Técnicos Handling de Aeroportos

O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a TRIAM e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STHA.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

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

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

3 - As relações de trabalho entre a TRIAM e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da Cl.ª 26.ª

Cláusula 3.^a**Entrada em vigor, Vigência e Revisão**

1 - O presente AE entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e substituirá toda e qualquer regulamentação colectiva em vigor na empresa.

2 - Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias, anuais, que possam ter lugar, o presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2005, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 - As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 2002, salvo indicação expressa em contrário.

Cláusula 4.^a**Deveres da TRIAM**

São deveres da TRIAM:

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

Cláusula 5.^a**Deveres do trabalhador**

São deveres dos trabalhadores:

- a) cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a Empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- c) desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

- d) prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) cumprir as ordens e directivas da TRIAM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste regime e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) guardar lealdade à TRIAM e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TRIAM mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) não utilizar a qualidade de empregado da TRIAM para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) promover ou executar todos os actos tendentes a melhoria da produtividade na Empresa;
- m) participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalias que se tenham verificado no serviço;
- n) informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6.^a**Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido a Empresa:

- a) opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus legítimos direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) transferir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- f) obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

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

Cláusula 7.^a**Quadros de pessoal**

1 - A TRIAM remeterá ao sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo aos trabalhadores por ele representados, que por lei está obrigada a enviar ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

2 - A informação prevista no número anterior conterà os seguintes elementos individuais:

- nome;
- número do trabalhador;
- categoria profissional;
- data de admissão;
- retribuição mensal.

Cláusula 8.^a

Desconto das quotas sindicais

1 - A TRIAM respeitará o acordo feito nos termos do n.º 1 do art.º 1.º da Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

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

Cláusula 9.^a

Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional e estarão reguladas nos anexos A e B, relativos às carreiras profissionais.

Cláusula 10.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

De acordo com o disposto na lei geral, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a profissões e categorias profissionais específicas previstas na lei e no presente AE.

Cláusula 12.^a

Preenchimento de vagas

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

2 - O provimento das vagas será feito mediante apreciação e análise das condições definidas previamente.

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

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais. Níveis de enquadramento.

Definições e conceitos

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

- a) profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) tarefa: acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- d) nível de enquadramento: posição relativa de cada categoria profissional;
- f) grau: situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

1 - Os trabalhadores da TRIAM abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Anexos A e B, sendo vedado à Empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.

2 - Poderão ser criadas outras categorias profissionais que se constituirão como anexos ao presente AE.

Cláusula 15.^a

Colocação nos graus da tabela salarial

1 - As admissões ou ingressos numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial do respectivo grupo.

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

Cláusula 16.^a

Mudança de categoria profissional

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a**Evolução nos níveis de enquadramento**

1 - A evolução nas posições salariais (graus) não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- falta de assiduidade superior a 5% dos dias de trabalho correspondente ao período de permanência na posição salarial;
- faltas injustificadas para além dos limites de 2 seguidas ou 4 interpoladas no período de permanência referido na al. a);
- existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos 3 anos;
- pendência de processo disciplinar;
- ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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

- férias
 - acidentes de trabalho
 - doença profissional
 - licença de maternidade
 - casamento ou nojo
- exercício de funções sindicais por membros das direcções sindicais e delegados sindicais dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da Empresa.

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

4 - No caso previsto na alínea e) do n.º 1, o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao trabalhador, que o poderá contestar e dele recorrer, a impugnação será apreciada por uma comissão constituída por representantes da Empresa e do trabalhador e, se for considerada procedente, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

Cláusula 18.^a**Nomeação na linha hierárquica**

1 - É da competência da TRIAM a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2 - A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 - A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

4 - O impedimento que originar a substituição temporária,

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

Cláusula 19.^a**Linha hierárquica**

1 - A linha hierárquica é constituída pelas posições correspondentes às seguintes categorias profissionais:

Chefe de Escala
Controlador
Supervisor
Coordenador
Chefe de Equipa
Sub-Chefe de Equipa

2 - Os trabalhadores detentores de categorias profissionais de linha hierárquica (Sub-Chefe de Equipa, Chefe de Equipa, Coordenador, Supervisor, Controlador e Chefe de Escala) poderão ver cessadas as suas funções ou ser exonerados quando:

- for extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;
- as funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- ocorram razões devidamente justificadas que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

3 - Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

Cláusula 20.^a**Regime remuneratório na linha hierárquica**

1 - O exercício de funções na linha hierárquica previstas na cl.^a 19.^a será remunerado enquanto durar o efectivo desempenho das mesmas, com um adicional mensal:

- Linhas hierárquicas de TTAE e OAE (Chefe de Escala, Controlador, Supervisor, Coordenador, Chefe de Equipa e Sub-Chefe de Equipa) - 50,00 euros;

2 - A coordenação em tempo completo de áreas ou grupos de trabalho que resulte de expressa decisão do Conselho de Administração e que não envolva funções de chefia será remunerada com um adicional cujo valor será no mínimo igual a metade e no máximo igual à totalidade do adicional previsto no n.º 1.

Cláusula 21.^a**Local de trabalho; transferência**

1 - Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Efeitos da transferência

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

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

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

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

4 - A TRIAM custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência quando esta for da iniciativa da Empresa.

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

- a) concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada.
- b) transporte do trabalhador e haveres julgados indispensáveis, para o novo local de trabalho.

Cláusula 23.^a

Posto de trabalho

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

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

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

- a) a substituição de trabalhadores ausentes;
- b) o aumento temporário de serviço;
- c) a diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) o cumprimento de obrigações inadiáveis da Empresa;

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

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

Cláusula 24.^a

Actividade dos trabalhadores

1 - O trabalhador deve exercer uma actividade

correspondente a sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes dos Anexos A e B.

2 - O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela Empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes a categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na Cl.^a 47.

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

Cláusula 25.^a

Regulamentos internos

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

2. Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis que sejam conformes com a lei.

3. O envio de novos regulamentos para aprovação, ao IDICT, será acompanhado de parecer do sindicato.

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

Cláusula 26.^a

Uniformes e equipamento de trabalho

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

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

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

4 - Para cumprimento do disposto no número anterior, a TRIAM garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequadas.

Cláusula 27.^a

Transporte em serviço

1 - A TRIAM garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

- a) iniciem ou concluem a prestação de trabalho em períodos em que não existam os meios de transporte público colectivo;
- b) sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;

- c) sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
- d) se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela Empresa.

2 - Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela Empresa, após consulta ao sindicato, e constarão de regulamento interno.

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

Cláusula 28.^a

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este Acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso em dias afins, sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 29.^a

Obtenção de documentos

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

Cláusula 30.^a

Protecção em casos de terrorismo

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

2 - Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, devera ser conhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respectivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3 - Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da TRIAM na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho fora da base

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

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

3 - O cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste Acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos.

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

5 - Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TRIAM.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho normal

1 - O período normal de trabalho diário será de 8 horas.

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

- a) interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postural e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;
- b) redução da duração normal de trabalho.

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

Cláusula 33.^a

Definições

Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.

Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste Acordo.

Descanso semanal - É o constituído por:

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

Descanso complementar - É o constituído por:

- a) sábado ou 2.^a feira, nos horários regulares;
- b) um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos.

Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

Cláusula 34.^a

Intervalos de refeição e de descanso

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 45 minutos nem superior a 2 horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de 30 minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de 30 a 60 minutos, quando se destine a ceia.

2 - O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a 60 minutos nos casos em que razões

de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3 - As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

4 - O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 10 horas.

5 - Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6 - Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00H00 o trabalhador só retomará o serviço após um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7 - Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 8 horas, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

8 - Após prestação de 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, em prolongamento, a TRIAM deverá proporcionar uma interrupção de 15 minutos, que será considerada tempo de trabalho.

Cláusula 35.^a

Horários de turnos

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

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

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

4 - Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

5 - São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre 2 dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 - Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4 - Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho

suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

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

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

- a) deficientes;
- b) mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

7 - A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:

- a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
- b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

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

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.

Cláusula 38.^a

Trabalho em feriados

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

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

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

4 - Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

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

Cláusula 39.^a

Dia de descanso complementar

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

Cláusula 40.^a**Trabalho em dia de descanso semanal**

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) se tiver trabalhado mais de 2 hora e até 4 horas - meio dia de descanso;
- b) se tiver trabalhado mais de 4 horas - 1 dia completo de descanso.

2 - As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

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

Cláusula 41.^a**Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar**

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

Cláusula 42.^a**Horários de trabalho**

1 - A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância, dos limites legais gerais e da consulta imposta por lei, às organizações representativas dos trabalhadores abrangidos.

2 - Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a TRIAM consultará o sindicato, previamente à elaboração dos horários, expondo às razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

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

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

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

Cláusula 43.^a**Mapas de horário de trabalho**

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

- a) nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) horas de início e termo do trabalho;
- c) intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na Cl.^a 45.^a;
- d) dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2 - Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na Cl.^a 42.^a

3 - Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações, devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4 - Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos .

Cláusula 44.^a**Horas de refeição**

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

- a) **pequeno-almoço** - entre as 7 e as 9 horas;
- b) **almoço** - entre as 11 e as 15 horas;
- c) **jantar** - entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) **ceia** - entre as 0 e as 5 horas.

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

3 - Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do numero anterior pode ser alterado pela Empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1.

Cláusula 45.^a**Flexibilidade e tolerância**

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

2 - Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam 60m num mês nem 15m num dia.

3 - A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até 10m antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.

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

Cláusula 46.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

5 - Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho suplementar, calculada nos termos da Cl.^a 69.^a

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

Cláusula 47.^a

Cursos de formação profissional

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

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

3 - O tempo dispendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.

4 - O tempo dispendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

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

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

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

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

9 - Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

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

Cláusula 48.^a

Trabalhadores estudantes

De acordo com a lei geral:

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

2 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

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

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

- a) duração do trabalho até 36 horas - dispensa até 4 horas;
- b) duração do trabalho de 36 a 39 horas - dispensa até 5 horas;

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

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

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

- a) por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso e os feriados.
- b) no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso e os feriados.
- c) nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as

ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

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

11 - Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com antecedência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.

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

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

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

15 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

16 - Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

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

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

19 - Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da Empresa, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, o Sindicato que os representa e o Director do serviço a que eles pertencem, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

Cláusula 49.^a

Dias de descanso

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

Cláusula 50.^a

Feriados

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

- terça-feira de Carnaval;
- feriado municipal do local habitual de trabalho;
- os que, na legislação regional aplicável sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

Cláusula 51.^a

Direito a férias

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

2 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

5 - De acordo com o disposto na lei geral, os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 52.^a

Períodos de férias

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

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

Cláusula 53.^a**Processamento de marcação de férias**

1 - A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TRIAM e o trabalhador de atento o disposto nos n.ºs seguintes.

2 - A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

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

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

- a) a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) a acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial a escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) os trabalhadores que ingressarem na TRIAM terão pontuação igual ao 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 inferior;
- e) uma vez que o trabalhador escolha determinado mes por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TRIAM, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- g) anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a TRIAM publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- h) as dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da Comissão Paritária.

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

5 - Na falta de acordo, a TRIAM fixará o período de férias, nos termos da lei geral, entre 1 de Maio e 31 de

Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6 - Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.ª a 6.ª feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

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

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

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

Cláusula 54.^a**Alteração ou interrupção de férias**

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

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

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

Cláusula 55.^a**Doença no período de férias**

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

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

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

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

Cláusula 56.^a**Efeitos nas férias da cessação do contrato de Trabalho**

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

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

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

Cláusula 57.^a**Noção de falta**

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

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

Cláusula 58.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

- a) as dadas por altura do casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) as motivadas por falecimento de:

cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à de cônjuge - até 5 dias consecutivos;

avós, netos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;

irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;

pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador- até 2 dias consecutivos;

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

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

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

Cláusula 59.^a**Comunicação e prova das faltas justificadas**

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

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

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

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

Cláusula 60.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da Cl.ª 58.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na Cl.ª 84.^a;
- c) dadas por motivo de acidente do trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) dadas nos casos previstos na alínea f), do n.º 2 da Cl.ª 58.^a.

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

$$RM / (30 * 8 \text{ h}) = \text{valor/hora}$$

4 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da Cláusula 58.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 61.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 - Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida

nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$[(RM * 12) / (52 * 40 h)] * 0,25 = \text{acréscimo / hora}$$

3 - O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 15 úteis ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 62.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

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

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

6 - O regime de impedimento prolongado previsto neste artigo não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a prazo.

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

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 - A TRIAM poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

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

2 - A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na Cl.^a 66.^a.

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

4 - Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TRIAM ao trabalhador, excepto as constantes da Cl.^a 66.^a.

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

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

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

Cláusula 65.^a

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1 - Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) as remunerações constantes das tabelas salariais.
- b) as anuidades
- c) a remuneração especial por isenção de horário de trabalho.
- d) o subsídio de turnos.
- e) os adicionais temporários referidos no n.º 2 da Cl.^a 20.^a

2 - As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e e) do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei.

Cláusula 66.^a

Abonos diversos

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

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

- a) ajudas de custo;
- b) abono para falhas;
- c) despesas de transporte;
- d) subsídio de refeição
- e) quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 67.^a**Anuidades**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a anuidades no valor de 5,50 Euros.

2 - As anuidades adquirem-se no mês em que se perfizer a respectiva antiguidade.

3 - Para efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

4 - A contagem das anuidades inicia-se em 01 Janeiro de 2002.

Cláusula 68.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

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

$$[(RM*12)/(52*40)] * 0,25 = \text{acrécimo / hora}$$

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

3 - Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 20H00 e as 07H00, na medida em que exceda 30 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100% sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades .

4 - Para o limite das 30 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 00H00 e as 07H00.

5 - Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 69.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

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

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100% (coef. 2.).

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

Cláusula 70.^a**Subsídio de turnos**

1 - O montante do subsídio de turnos correspondente a

horários com amplitudes iguais ou superiores a 16 horas é de 63,00 Euros

2 - Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 15 anos consecutivos em horário por turnos com a amplitude referida em 1, e que por iniciativa da Empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos Serviços de Saúde da Empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

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

Cláusula 71.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

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

Cláusula 72.^a**Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição, a pagar até 15 de Dezembro.

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

Cláusula 73.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de caixa têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, de 5%, sobre o Vencimento Base, sendo a expensas da TRIAM o seguro para o exercício dessas funções.

Cláusula 74.^a**Retribuição por prestação temporária de serviço como formador**

Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TRIAM terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da Cl.ª 65.^a.

Cláusula 75.^a**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores receberão, por cada dia que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efectivo a importância de Euros (4,95), com efeitos a partir de 01 Janeiro de 2002.

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

Cláusula 76.^a**Medicina do Trabalho**

1 - A TRIAM contratará saúde ocupacional, que garantirá actividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 - A TRIAM assegurará condições de actuação imediata, a chamada de uma ambulância devidamente equipada, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal, devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 77.^a**Higiene e Segurança no Trabalho**

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

2 - Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento é criada uma Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho, integrada por representantes da Empresa e do sindicato .

Cláusula 78.^a**Faltas no período de maternidade**

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

2 - Dos 120 dias referidos no número anterior, 60 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.

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

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

5 - O direito a faltar no período de maternidade referido no n.º1 cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 - Em caso de hospitalização do recém-nascido no período referido no n.º1, a licença poderá ser interrompida

até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 79.^a**Tarefas desaconselhadas**

1 - As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período de gravidez, e até 3 meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para outros serviços caso necessário.

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

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

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

Cláusula 80.^a**Dispensas por efeitos de maternidade**

1 - As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 - As trabalhadoras, quando grávidas de 3 meses, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno, desde que o solicitem por escrito, passando a cumprir, nessas circunstâncias, horário adequado.

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

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

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

Cláusula 81.^a**Direito do pai a dispensa do trabalho**

1 - Nos termos da lei geral, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 - Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito à dispensa do trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 10 dias.

3 - Excepcionalmente, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença por maternidade referida na Cl.ª 80.^a não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

Cláusula 82.^a**Segurança Social**

1 - A TRIAM e seus trabalhadores, contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei.

Cláusula 83.^a**Protecção na doença e acidentes**

1 - A TRIAM tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente de trabalho, quando em deslocação para fora da RAM em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social ou de Seguro, comprometendo-se ainda a empresa a assegurar o seu regresso à base.

2 - No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da Empresa, a TRIAM concederá, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as compensações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

Cláusula 84.^a**Protecção na invalidez**

1 - Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes a sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a Empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

2 - O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroactivos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

3 - Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TRIAM esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4 - Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TRIAM, trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inibal da nova categoria profissional.

Cláusula 85.^a**Seguros**

1 - A TRIAM garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 40.000,00 euros, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço.

2 - Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TRIAM através de contratos de seguro atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação mínima de valor correspondente a 48 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 50.000,00 euros.

Cláusula 86.^a**Processo Disciplinar**

1 - O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da Empresa com competência estatutária para tal,

proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2 - Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

Cláusula 87.^a**Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis pela TRIAM, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

- a) repreensão simples ou verbal;
- b) repreensão registada;
- c) suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
- d) despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 - De acordo com o disposto na lei geral, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

Cláusula 88.^a**Delegados sindicais**

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos na lei é determinado segundo a forma estabelecida no n.º 1 do art.º 33.º da Lei Sindical.

Cláusula 89.^a**Actividade sindical na Empresa**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito nos termos legais a desenvolver actividade sindical na Empresa através das suas estruturas legais.

2 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da direcção do sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à Empresa, com antecedência não inferior a um dia.

Cláusula 90.^a**Retribuição em caso de morte do trabalhador**

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TRIAM do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 91.^a**Trabalhadores estrangeiros**

1 - Aos trabalhadores estrangeiros contratados na área de Portugal com igual categoria e exercendo as mesmas funções dos trabalhadores nacionais não será aplicado estatuto diferente do usufruindo por estes.

2 - Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego os trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

Cláusula 92.^a

Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

1 - Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TRIAM para outra entidade, os respectivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na TRIAM, nomeadamente antiguidade.

2 - Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TRIAM desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respectivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 93.^a

Comissão Paritária

1 - Será constituída uma Comissão Paritária para interpretação e integração de lacunas e para resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste Acordo de Empresa.

2 - A Comissão Paritária será composta por elementos nomeados pela TRIAM e pelo STHA e iniciará as suas funções na data da entrada em vigor do presente acordo.

3 - A Comissão Paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4 - Na sua primeira reunião, a Comissão Paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

Proposta de Acordo sobre Carreiras Profissionais TRIAM 2002

Anexo A ao AE TRIAM-STHA 2002

Carreira e condições de trabalho específicas de Operador de Assistência em Escala - OAE

Cláusula 1.^a

(Categoria profissional de OAE)

A categoria profissional de Operador de Assistência em Escala, designada abreviadamente por OAE, tem a seguinte caracterização funcional:

- Procede ao carregamento e descarregamento de aviões;
- Conduz e opera todos os equipamentos de assistência ao avião;
- Conduz os veículos de transporte dentro ou fora do perímetro do aeroporto; desde que para tal esteja legalmente habilitado
- Pode utilizar equipamentos ou instrumentos auxiliares no desempenho das suas funções e os utilizados no acompanhamento de passageiros deficientes;
- Procede ao reboque de aviões manobrando um tractor;
- Procede ao controlo de bagagens, carga e correio.

Cláusula 2.^a

(Reclassificação)

1 - É criado o enquadramento de linha hierárquica OAE - Chefe de Equipa.

2 - É criado o enquadramento de linha hierárquica OAE - Sub Chefe de Equipa

Cláusula 3.^a

(Habilitações mínimas)

1 - As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na Categoria Profissional de OAE terão como referência o 9º ano de escolaridade e as exigências específicas das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação pro-fissional.

2 - As habilitações mínimas referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores actualmente vinculados à empresa e que continuem enquadrados como OAE.

Cláusula 4.^a

(Grau, Definição)

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau a situação relativa na evolução da carreira de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

Cláusula 5.^a

(Enquadramentos)

1 - O enquadramento de OAE abrange o de OAE - Chefe de Equipa, e 6 graus de OAE, além de um estágio de iniciação, com duração de um ano, sendo a progressão definida como segue:

OAE Chefe de Equipa- Coordena Sub Chefes de Equipa e equipas de OAE.

OAE Sub Chefe de Equipa- Coordena equipas de OAE

Linha Hierárquica	Linha Funcional técnica
OAE 7/Chefe de Equipa	OAE 7
OAE 6/ Sub Chefe de Equipa	OAE 6
OAE 5	OAE 5
OAE 4	OAE 4
OAE 3	OAE 3
OAE 2	OAE 2
OAE 1	OAE 1
OAE Iniciado	OAE Iniciado

Cláusula 6.^a

(Desempenho de funções)

1 - Cada grau será caracterizado por um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a qualificação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

3 - Os OAE do graus 6 e 7 assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção específicas para o enquadramento na linha hierárquica de OAE Chefe de Equipa e Sub Chefe de Equipa.

4 - A qualificação profissional é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cláusula 7.^a**(Evolução na carreira)**

1 - A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos do AE para o acesso a cada grau, e por um mínimo de tempo de permanência com verificação de desempenho positiva.

2 - O ingresso na carreira profissional dos OAE é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de um ano.

3 - Concluído o estágio de iniciação, e de acordo com os requisitos do AE, o OAE ingressa automaticamente no grau 1.

4 - Os OAE do Grau 1 evoluirão automaticamente, verificados os requisitos do AE até ao grau 3, após 2 e 3 anos respectivamente em cada grau.

5 - Os OAE do Grau 3 evoluirão após Verificação de Desempenho e requisitos do AE para o grau 4 após 4 anos de permanência no grau .

6 - Os OAE do Grau 4 evoluirão automaticamente para o Grau 5, verificados os requisitos do AE e 2 anos de permanência no grau.

7 - Os OAE do Grau 5 evoluirão após Verificação de Desempenho e requisitos do AE para o grau 6 após 4 anos de permanência no grau .

8 - Reúnem condições para aceder ao Grau 7/Chefe de Equipa exclusivamente os OAE do Grau 6, ficando a nomeação ao critério da empresa.

9 - Toda as passagens de graus deverão ter lugar no ano e mês a que se refere a evolução.

10 - A empresa estabelecerá e publicará os requisitos necessários para a Verificação de Desempenho.

11 - Constituem pré-requisitos a não verificação das situações previstas na cláusula 17.^a do AE.

12 - O pedido de Verificação de Desempenho por parte do trabalhador deverá ser feito à empresa até 60 dias antes da data de evolução. Caso o prazo não seja cumprido por parte do trabalhador, a empresa contará o prazo a partir da data do pedido.

13 - Se dentro dos prazos indicados, a empresa não proceder à Verificação de Desempenho, será feita automaticamente a integração do trabalhador no grau imediato, respeitando a data de apresentação do pedido.

Cláusula 8.^a**(Nomeação e exoneração para os enquadramentos de OAE Chefe e Sub-Chefe de Equipa de Equipa)**

1 - É da competência da TRIAM a nomeação dos titulares de OAE Chefe de Equipa e Sub Chefe de Equipa procedendo de imediato à sua integração no respectivo enquadramento.

2 - A nomeação para o exercício no enquadramento de OAE Chefe de Equipa e Sub Chefe de Equipa será feita com audição prévia do interessado, a que se seguirá à análise curricular e a eventual prestação de provas .

3 - A nomeação para funções de OAE Chefe e Sub Chefe de Equipa será feita por período nunca inferior a 30 dias.

5 - O Chefe de Equipa e o Sub Chefe de Equipa ao serem exonerados passarão respectivamente para os enquadramentos de OAE 7 e OAE 6.

Cláusula 9.^a**(Regime remuneratório de OAE Chefe de Equipa e Sub Chefe de Equipa)**

1 - O OAE Chefe e Sub Chefe de Equipa serão enquadrados nas posições respectivas da tabela salarial de OAE.

2 - O impedimento que originar substituição temporária no desempenho de OAE Chefe de Equipa e Sub Chefe de Equipa não poderá ultrapassar os noventa dias, findos os quais a TRIAM procederá à nomeação de OAE Chefe de Equipa ou Sub Chefe de Equipa para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada, profissional ou acidente de trabalho.

Cláusula 10.^a**(Turno, Definição)**

Turno - é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas.

Cláusula 11.^a**(Organização do trabalho por turnos)**

1 - Nos horário de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2 - Nos casos de turnos nocturnos constituídos por 3 dias consecutivos, o descanso semanal será igualmente de dois dias completos de calendario.

3 - Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4 - São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitadas os descansos mínimos.

5 - A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de 5 dias;
- b) A uma semana de 4 ou de 5 dias de trabalho consecutivos, seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dia completos de calendário;
- c) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de 5 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais fixados no AE, para a tomada de refeições.
- d) Nos horários com entradas até as 7 horas, inclusive, sem intervalo de refeição publicado, os OAE têm direito a 30 minutos para pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista. não haverá lugar a qualquer pagamento.

- e) Quando em antecipação o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem 5 horas de trabalho consecutivo.
- f) Quando em prolongamento o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem 6,5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 12.^a**(Intervalos de refeição e de descanso)**

1 - O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço, jantar e ceia, e de trinta minutos quando se destine a pequeno almoço.

Anexo B ao AE TRIAM-STHA 2002
**Carreira e condições de trabalho específicas de
Técnico de Tráfego
Assistência em Escala TTAE**
Cláusula 1.^a**(Categoria profissional de TTAE)**

A categoria profissional de Técnico de Tráfego, designada abreviadamente por TTAE, tem a seguinte caracterização funcional:

- a) Campo de actividade: o Técnico de Tráfego é um técnico qualificado capaz de garantir ou executar, com autonomia e nos prazos previstos, os trabalhos de assistência às aeronaves das companhias assistidas de acordo com elevados níveis de qualidade, eficiência, segurança (pessoas, bens e equipamentos) e imagem.
- b) Tarefas: Com base em documentação técnica, formação profissional, certificação adequada, instruções e regulamentação vigente, bem como regras de rendibilidade, assegura ou executa, principalmente, as seguintes tarefas:

determinar os processos, meios e métodos de trabalho de acordo com a regulamentação TRIAM, IATA e INAC.

aceitar, encaminhar e assistir passageiros, bagagem, carga e correio;

enviar, receber e tratar a informação e documentos de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados;

coordenar as actividades prestadas pelas áreas de operação e as ligadas ao carregamento, assistência e descarregamento de aeronaves;

fornecer as informações necessárias à realização dos planos de voo;

prestar assistência, acompanhar as reclamações dos passageiros e providenciar soluções em situações de irregularidade da operação;

elaborar relatórios de ocorrências.

Cláusula 2.^a**(Integração)**

1 - São criadas as CIP de TTAE, TTAE Coordenador, TTAE Supervisor e TTAE Controlador e TTAE Chefe de Escala.

2 - Fazem parte da carreira de TTAE os trabalhadores que sejam enquadrados em TTAE, TTAE Coordenador, TTAE Supervisor, TTAE Controlador e TTAE Chefe de Escala, enquadramentos operacionais que se referem exclusivamente ao serviço nas Unidades de Handling TRIAM.

Cláusula 3.^a**(Habilitações mínimas)**

1 - As habilitações académicas mínimas exigidas para ingresso na Categoria Profissional de TTAE terão como referência o 12^o Ano de escolaridade e exigências específicas das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, domínio de línguas e formação profissional.

2 - As habilitações mínimas referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores actualmente vinculados a empresas que sejam integrados como TTAE.

Cláusula 4.^a**(Grau, Definição)**

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por grau a situação relativa na evolução da carreira de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

Cláusula 5.^a**(Enquadramentos)**

O enquadramento de TTAE abrange 11 Graus de TTAE com 4 enquadramentos hierárquicos-TTAE Chefe de Escala, TTAE Controlador, TTAE Supervisor, TTAE Coordenador, além de um estágio prévio de iniciação, com duração de um ano sendo a progressão na carreira definida como segue:

TTAE - Chefe de Escala - Responsável e gestor da escala, responde perante o CA TRIAM e representa a Escala perante todos os clientes e competentes organismos oficiais (INAC, ANAM etc).

TTAE - Controlador - Chefia de Escala operacional, oriundo do quadro de TTAE Supervisor com pelo menos 2 anos de desempenho efectivo e nomeado pela empresa de acordo com os requisitos a definir por esta.

TTAE - Supervisor - Supervisão de pessoal nas áreas, responsabilidade pelo desempenho técnico, disciplina e apresentação dos recursos humanos, alocação de equipamentos, representação face a clientes e organização do trabalho. Nomeado pela empresa e de acordo com requisitos a definir por esta cumprida a permanência de pelo menos 2 anos como TTAE Coordenador. Substitui o Controlador nos respectivos impedimentos.

TTAE - Coordenador - Coordenação de pessoal das sub-áreas, responsabilidade pelo desempenho técnico, disciplina e apresentação dos recursos humanos, alocação de equipamentos, representação perante os clientes e organização do trabalho. É nomeado com base nos requisitos a definir pela empresa.

Linha Hierárquica	Linha Funcional Técnica
TTAE Chefe de escala	TTAE 11
TTAE Controlador	TTAE 10
TTAE Supervisor	TTAE 9
TTAE 8 OV	TTAE 8
TTAE 7 OV	TTAE 7
TTAE 6 Coordenador	TTAE 6
TTAE 5	TTAE 5
TTAE 4	TTAE 4
TTAE 3	TTAE 3
TTAE 2	TTAE 2
TTAE 1	TTAE 1
TTAE Iniciado	TTAE Iniciado

Cláusula 6.^a**(Desempenho de funções)**

1 - Cada grau será caracterizado por um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 - A capacitação profissional nos processos funcionais,

tecnológicos das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, e adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

3 - Cada TTAE será possuidor de um “currículo técnico” no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

4 - Quando em progressão selectiva o TTAE, além da análise curricular e dos pré-requisitos do AE será objecto de Verificação de Desempenho, prévia à evolução para o Grau seguinte.

Cláusula 7.^a

(Evolução na carreira, graus 1-3)

1 - O ingresso na carreira profissional dos TTAE é feito para o estágio de INICIADO com a duração de um ano.

2 - Concluído o estágio de iniciação, o TTAE ingressa automaticamente, verificados os requisitos do AE, no grau 1.

3 - Após 2 anos no grau 1, o TTAE evoluirá automaticamente, verificados os requisitos AE, para o grau 2.

4 - Após 3 anos de permanência no grau 2, o TTAE evoluirá automaticamente, verificados os requisitos AE, para o grau 3.

5. Após 4 anos de permanência no grau 3 o TTAE que reunir as seguintes condições, evoluirá para o 4:

- Verificação positiva em desempenho efectivo.
- Análise dos requisitos previstos na Cl.^a 17.^a do AE.

6 - O TTAE a quem pelo mecanismo citado no número anterior for recusada progressão, pode requerer nova verificação de desempenho decorrido um ano.

Cláusula 8.^a

(Evolução na carreira Graus 4 e 5)

1 - Após 2 anos no grau 4, o TTAE evoluirá automaticamente, verificados os requisitos AE, para o grau 5.

2 - Após 3 anos de permanência no grau 5 o TTAE que reunir as seguintes condições, evoluirá para o grau 6:

- Verificação positiva em desempenho efectivo.
- Análise dos requisitos previstos na Cl.^a 17.^a do AE

3 - O TTAE a quem, pelo mecanismo citado no número anterior, for recusada progressão, pode requerer nova verificação de desempenho decorrido um ano.

Cláusula 9.^a

(Evolução na carreira Graus 6 e 7)

1 - Adquirida a valência, constituída pelo Curso de Operações de Voo, certificado pelo INAC o TTAE é, integrado na primeira posição de TTAE-OV, isto é grau 7 de TTAE.

2 - Após 2 anos de permanência no Grau 7 o TTAE-OV evoluirá automaticamente, verificados os requisitos do AE, para o Grau 8.

Cláusula 10.^a

(Regime de Verificação do Desempenho)

1 - A empresa estabelecerá e publicará os requisitos necessários para a Verificação de Desempenho referida nos Graus de Evolução Selectiva, obtido o parecer prévio do sindicato subscritor deste AE.

2 - O pedido de Verificação de Desempenho deve ocorrer a pedido do trabalhador até 60 dias antes da data de evolução. Caso o prazo não seja cumprido por parte do trabalhador, a empresa contará o prazo a partir da data do pedido.

3 - Se dentro dum prazo de 60 dias, a empresa não proceder à Verificação de Desempenho requerida pelo trabalhador, será feita automaticamente a integração no grau imediato, respeitando a data de apresentação do pedido.

Cláusula 11.^a

(Nomeação e exoneração na linha Hierárquica)

1 - É da competência exclusiva da TRIAM a nomeação dos TTAE Chefe de Escala, TTAE Controladores, dos TTAE Supervisores e dos TTAE Coordenadores.

2 - A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 - A nomeação para funções de natureza hierárquica será feita por período nunca inferior a 30 dias.

4 - Os titulares de cargos de chefia ao serem exonerados passam ao correspondente Grau de TTAE sem direito ao subsídio de Chefia.

Cláusula 12.^a

(Regime remuneratório dos titulares de cargos de chefia)

1 - Os nomeados para cargos de Chefia TTAE Chefe de Escala TTAE Controlador, TTAE Supervisor e TTAE Coordenador serão imediatamente enquadrados na posição respectiva da tabela salarial de TTAE.

2 - O impedimento que originar substituição temporária no desempenho de cargo de chefia não poderá ultrapassar os noventa dias, findos os quais a TRIAM procederá à nomeação de novo titular para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada, profissional ou acidente de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Turno, Definição)

Turno - é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6 horas e as 16 horas e 30 minutos, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas.

Cláusula 14.^a

(Organização do trabalho por turnos)

6 - Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0 e as 7 horas (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

7 - Nos casos de turnos nocturnos constituídos por 3 dias consecutivos, o descanso semanal será igualmente de dois dias completos de calendário.

8 - Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

9 - São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

10 - A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

- O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de 5 dias;
- A uma semana de 4 ou de 5 dias de trabalho consecutivos, seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
- Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de 5 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais fixados no AE, para a tomada de refeições.
- Nos horários com entradas até as 7 horas, inclusive, sem intervalo de refeição publicado, os OAE têm direito a 30 minutos para pequeno-almoço, entre as 7 e as 9 horas, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento.
- Quando em antecipação o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem 5 horas de trabalho consecutivo.
- Quando em prolongamento o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem 6,5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 15.^a

(Intervalos de refeição e de descanso)

O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço, jantar e ceia, e de trinta minutos quando se destine a pequeno almoço.

ANEXO: C

O Conselho de Administração da TRIAM, tendo procedido ao estabelecimento de acordo de trabalho com o Sindicato STHA-Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, representativo dos trabalhadores operacionais e pretendendo uniformizar o regime retributivo desses mesmos trabalhadores com os outros trabalhadores ou funcionários (Escritório e oficina de mecânica), não abrangidos por aquele Sindicato, assume o compromisso de estabelecer a seguinte tabela salarial para os seguintes funcionários;

Nome	Data Admissão	Categoria	Retribuição
Susana Nunes##	17-09-2001	2. ^a Escriturária	554,86
Nidita Pacheco##	28-01-2002	3. ^a Escriturária	539,45
António João##	01-06-1991	Mecânico	798,69

##-Retribuições acrescidas dos valores 109,00 euros referente subsídio de refeição.

Esta tabela corresponde a um aumento salarial de 3%.

A decisão acima referida ficará anexada ao acordo de empresa estabelecido com o Sindicato STHA.

Triam-Tabela Salarial-Final

Carreira	Progressão	Venc. Base Euros	Venc. Base Escudos	Requisitos
CH de escala/TTAE GRAU 11	Nomeação	2.400,00 Euros	481.156,80 Esc.	A nomeação do CH. de Escala é da resp. CA TRIAM
Controlador/TTAE GRAU 10	Nomeação	1.150,00 Euros	230.554,30 Esc.	A nomeação dos Controladores é da resp. CA TRIAM
Supervisor/TTAE GRAU 9	Nomeação	923,00 Euros	185.044,89 Esc.	Supervisor C/ adicional de chefia
TTAE GRAU 8	Topo TT/OV	873,00 Euros	175.020,79 Esc.	
TTAE GRAU 7	24 meses	775,00 Euros	155.373,55 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE
				Valência de Op. Voo/PLA
Coordenador/TTAE GRAU 6	Topo TT*	723,00 Euros	144.948,49 Esc.	Coordenador c/ adicional de chefia
TTAE GRAU 5	36 mese	673,00 Euros	134.924,39 Esc.	Verificação de Desempenho
TTAE GRAU 4	24 meses	600,00 Euros	120.289,20 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE
TTAE GRAU 3	48 meses	539,00 Euros	108.059,80 Esc.	Verificação de Desempenho
TTAE GRAU 2	36 meses	499,00 Euros	100.040,52 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE
TTAE GRAU 1	24 meses	465,00 Euros	93.224,13 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE
Iniciado/Contratado	12 meses	414,00 Euros	82.999,55 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE

* Topo de Carreira TT atingido c/ 15 anos de antiguidade

** Topo de Carreira TT/OV atingido c/ 2 anos de antiguidade e Curso Op. Voo

Triam-Tabela Salarial final

Carreira	Progressão	Venc. Base Euros	Venc. Base Escudos	Requisitos
CH de escala/TTAE GRAU 11	Nomeação	2.400,00 Euros	481.156,80 Esc.	A nomeação do CH. de Escala é da resp. CA TRIAM
Controlador/TTAE GRAU 10	Nomeação	1.150,00 Euros	230.554,30 Esc.	A nomeação dos Controladores é da resp. CA TRIAM
Supervisor/TTAE GRAU 9	Nomeação	923,00 Euros	185.044,89 Esc.	Supervisor C/ adicional de chefia
TTAE GRAU 8	Topo TT/OV	873,00 Euros	175.020,79 Esc.	
TTAE GRAU 7	24 meses	775,00 Euros	155.373,55 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE
				Valência de Op. Voo/PLA
Coordenador/TTAE GRAU 6	Topo TT*	723,00 Euros	144.948,49 Esc.	Coordenador c/ adicional de chefia
TTAE GRAU 5	36 mese	673,00 Euros	134.924,39 Esc.	Verificação de Desempenho
TTAE GRAU 4	24 meses	600,00 Euros	120.289,20 Esc.	Antiguidade/Requisitos AE
TTAE GRAU 3	48 meses	539,00 Euros	108.059,80 Esc.	Verificação de Desempenho

Topo de Carreira c/ 16 anos de antiguidade

Triam-Tabela Salarial final

TTAE e OAE	Valor Euros	Valor Escudos	Observações	Cláusulas AE
Subsídios de Turnos	63,00 Euros	12.630,37 Esc.	Devido 14 meses/ano	Cl.ª 70.ª
Anuidades	5,50 Euros	1.102,65 Esc.	Devido 14 meses/ano	Cl.ª 67.ª
Subsídio de Refeição	109,00 Euros	21.852,54 Esc.	Devido 11 meses/ano	Cl.ª 75.ª
Subsídio de Chefia	50,00 Euros	10.024,10 Esc.	Para os TTAE e OAE-Devido 14 meses/ ano	Cl.ª 20.ª

* O subsídio de Chefia é devido aos titulares das seguintes categorias:

Controlador, Supervisor, Coordenador e Chefia de Equipa

Funchal, 26 de Maio de 2002

Pela TRIAM-Madeira Handling Services

(Assinaturas ilegíveis)

Pela STHA-Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 5 de Julho de 2002.

Depositado em 10 de Julho de 2002, a fl.ªs 9 do livro n.º 2, com o n.º 22/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM- Revisão Salarial e Outras.

CAPÍTULO I**Cláusula 1.ª****(Área e âmbito)**

O presente ACT aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro, a associação sindical outorgante e os trabalhadores por esta representados que estejam ao serviço daquelas empresas.

Cláusula 2.ª**(Vigência)**

1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com excepção da tabela salarial que terá a duração mínima de doze meses.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.ª**(Denúncia)**

1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que

tenham decorrido vinte ou dez meses, conforme se trate, respectivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denuncia o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os ulteriores termos legais.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 19.^a

(Definição funcional de categorias)

1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

- 2 -
3 -
4 -
5 -

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 -

2 - As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do Anexo II, de harmonia com a respectiva indústria.

3 -

Cláusula 52.^a

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 8,80 Euros por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 -

3 -

Cláusula 58.^a

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 3,85 Euros, desde o dia 1 de Janeiro de 2002, por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado.

2 -

3 -

4 -

Cláusula 59.^a

(Prémio de assiduidade)

1 - Os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade de 0,30 Euros por cada dia de trabalho efectivo reportado.

2 -

3 -

4 -

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor mensal de 9,05 Euros a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 97.^a

(Retroactividade)

1 - As tabelas salariais mensais (ANEXO II) produzem efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 2001 (Tabela A) e desde o dia 1 de Janeiro de 2002 (Tabela B).

2 - O disposto nas cláusulas 52.^a (diuturnidades), 58.^a (subsídio de alimentação) e 59.^a (prémio de assiduidade), aplica-se a partir do dia 1 de Janeiro de 2002.

TABELA SALARIAL

ANEXO II

Classes	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Encarregado Geral	203 790\$ 1016,50 Euros	1053,50 Euros
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Moleiro ou Técnico de Fabrico	139 550\$ 696,07 Euros	721,50 Euros
C	Indústria de Alimentos Compostos para animais Encarregado Geral Indústria de Massas Alimentícias Encarregado Geral	123 810\$ 617,56 Euros	640,00 Euros
D	Indústria de Alimentos Compostos para animais Encarregado de Fabrico Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Encarregado de Secção Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias Controlador	105 680\$ 527,13 Euros	546,50 Euros
E	Indústria de Massas Alimentícias Chefe de Expedição Indústria de alimentos compostos para animais Chefe de Expedição	95 520\$ 476,45 Euros	494,00 Euros

Classes	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Capataz Auxiliar de Laboratório Empacotador encarregado Indústria de Alimentos Compostos para animais Ajudante de Encarregado de Fabrico Indústria de Massas Alimentícias Encarregado de Turno (c/um mínimo 6 operários)	91 900\$ 458,40 Euros	475,00 Euros
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Operador de Máquinas Indústria de Massas Alimentícias Operador de Máquinas de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar	86 510\$ 431,51 Euros	447,50 Euros
H	Indústria de Alimentos Compostos para animais Operador de Adesão e de Mistura Operador de Moinhos Granulador Pesador de Concentrados Empilhador Operador de mecagem	83 510\$ 416, 55 Euros	432,00 Euros
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Ajudante de Encarregado de Secção Ajudante de Operador de Máquinas Operador de silos Indústria de Massas Alimentícias Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico	79 880\$ 398,44 Euros	413,00 Euros
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Condutor de silos Ensacador Pesador Saqueiro Empacotador Operário de Cargas e Descargas Vigilante (Guarda ou porteiro) Indústria de Alimentos Compostos para animais Alimentador de Silos Caixeiro de Armazém Cosedor de Sacos Pesador Ensacador Vigilante (Guarda ou porteiro) Auxiliar de Laboração Indústria de Massas Alimentícias Trabalhador (não qualificado) Porteiro	76 770\$ 382,93 Euros	397,00 Euros

Classes	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
L	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Aprendiz ou auxiliar	65 170\$ 325,07 Euros	337,00 Euros
M	Indústria de Massas Alimentícias Aprendiz	49 210\$ 245,46 Euros	254,50 Euros

Funchal, 10 de Julho de 2002.

Pela Comissão Negociadora Partronal

(Assinatura ilegível.)

Pela Comissão Negociadora Sindical

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Julho de 2002.

Depositado em 30 de Julho de 2002, a fl.ºs 9 do livro, n.º 2, com o n.º 23/2002, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel.

Capítulo I

Âmbito, Vigência e Revisão

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho-CCT- é aplicável na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas titulares de Escolas de Ensino de Condução Automóvel representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço da categoria nele previsto, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência do Contrato)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002, independentemente da sua publicação.

2 - Este Contrato Colectivo de Trabalho vigorará por um período de dois anos.

3 - Porém a Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniárias vigorará por um período de doze meses.

Cláusula 3.ª

(Processo de Revisão)

1 - A denúncia deste CCT far-se-á por escrito à outra parte decorridos 20 meses da vigência sendo porém de 10 meses no que concerne à Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniárias.

2 - As cópias do texto de denúncia, de revisão e restante documentação, proposta e resposta serão enviadas à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

Capítulo II

Cláusula 4.^a

(Regime de Experiência)

1 - A admissão de trabalhadores, devidamente habilitados para o tipo de ensino que vão exercer, é feita a título experimental, pelo período máximo de 60 dias.

Exceptuam-se os contratos a prazo, que continuarão a reger-se pelas disposições legais, relativas a este tipo de contratação.

2 - A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

3 - Salvo acordo expreso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 5.^a

(Admissão Para Efeitos de Substituição)

1 - A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador substituído.

Uma vez terminado o contrato cessam todas as obrigações da empresa para com o trabalhador.

2 - O carácter provisório desta admissão faculta ao trabalhador despedir-se com pré-aviso de três dias.

3 - Se após o regresso do trabalhador substituído, o substituído ficar ao serviço da entidade patronal a antiguidade conta-se a partir da data da admissão provisória.

4 - O trabalhador admitido nos termos do n.º1, tem direito às partes proporcionais dos subsídios do 13.º mês, Férias e respectivo subsídio.

Cláusula 6.^a

(Quadros de Pessoal)

1 - A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais o quadro do seu pessoal.

2 - Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a Lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês ao Sindicato o mapa de quotização fornecido gratuitamente por este acompanhado da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 - Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas do respectivo Sindicato desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 7.^a

(Categorias Profissionais)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções, constantes do Anexo I.

2 - É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes da prevista neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3 - Em todos os documentos que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

Capítulo III

Direitos e Deveres das Partes

Cláusula 8.^a

(Deveres das Empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro dos limites legais facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, no âmbito da Lei;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na Lei e, no presente CCT;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes ocorridos durante o serviço;
- h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores, a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar, por mútuo acordo, horário aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador quando ele o solicite por escrito a consulta do seu processo individual, na qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;
- m) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registados;
- n) Adquirir livrete de trabalho no Sindicato que no Distrito do Local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições desde que não exista refeitório.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos Trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- c) Usar de toda a urbanidade durante o exercício da sua actividade profissional;
- d) Tratar os alunos com delicadeza e consideração e esforçar-se por lhes transmitir os conhecimentos necessários a uma boa aprendizagem;
- e) Abster-se de qualquer tipo de comentários, junto dos colegas ou de quaisquer outras pessoas sobre incidentes e dificuldades experimentados pelos alunos durante a aprendizagem;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça, a respeito dos seus subordinados;
- g) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, de maneira muito especial as viaturas, bem como pela documentação com eles relacionados;
- h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço, bem como efectuar as diligências necessárias por forma a solucionar os problemas resultantes do acidente;

Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- j) Não usar as viaturas da empresa noutros serviços que não sejam exclusivamente de instrução;
- k) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço não sejam contrários às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias. A contravenção de qualquer uma das disposições contidas nas alíneas anteriores, da direito à instauração, pela empresa, de processo disciplinar com todas as consequências previstas na Cláusula 41.^a.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos Trabalhadores)

1 - É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo os casos previstos neste CCT;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCT;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior, em que haja acordo escrito do trabalhador;
- J) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação do sindicato.

2 - A prática pelas entidades patronais de quaisquer actos em contravenção dos dispostos nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos da lei.

Capítulo IV

Local de Trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de Trabalho)

1 - Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 - O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 Km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro mesma localidade se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3 - A entidade patronal pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo por escrito.

Capítulo V

Prestação de Trabalho

Cláusula 12.^a

(Período Normal de Trabalho)

1 - O período normal de trabalho para os Instrutores de Condução Automóvel será de 40 Horas semanais, distribuídas em cinco dias.

2 - O período normal do trabalho para os instrutores de condução automóvel será fixado por horário de trabalho entre as 8.00 Horas e as 20.00 Horas

3 - Para os trabalhadores referidos no número anterior o período de descanso para as refeições será fixado entre as 12 e as 15 horas.

4 - O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas.

5 - Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

6 - Todo o trabalhador tem direito a um desconto ininterrupto de pelo menos 10 horas no decurso de 24 horas e antes de iniciar qualquer serviço.

Cláusula 13.^a**(Trabalho Extraordinário)**

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

2 - A prestação de trabalho extraordinário carece, salvo casos excepcionais, de prévio acordo do trabalhador.

3 - Nos casos previstos no número anterior são de trabalho extraordinário se regulará nos termos das Leis.

Capítulo VI**Suspensão da Prestação de Trabalho**Cláusula 14.^a**(Descanso Semanal)**

1 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT são dois dias de descanso consecutivo, o complementar coincidirá sempre ao Sábado e o obrigatório ao Domingo.

Cláusula 15.^a**(Feriados)**

São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado Municipal do local de trabalho ou quando aquele não exista o feriado Municipal do respectivo concelho.

O Feriado Regional dia 1 de Julho.

4 - São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela Lei.

Cláusula 16.^a**(Férias)**

1 - A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, com início do primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro com referência ao ano anterior.

2 - As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente e nisso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito. No entanto, será sempre obrigatório gozo de 11 dias consecutivos de férias.

3 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na

ausência de acordo caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 - Se depois de fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada. Presume-se que o trabalhador recebeu a devida indemnização ou a nenhuma tem direito, se nada tiver reclamado, por escrito, no prazo de trinta dias sobre a data em que deveria ter gozado as primitivas férias.

5 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano de férias de dois ou mais anos.

7 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a empresa pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiria, bem como o subsídio correspondente.

8 - Serão também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

9 - Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais do Continente quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

10 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na Lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

11 - A empresa é obrigada a participar por escrito ao sindicato com uma antecedência mínima de quinze dias, a data de início das férias do trabalhador.

12 - a) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo;

b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

13 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

14 - a) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado a ininterruptamente ao serviço;

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

15 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que

esta se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

Cláusula 17.^a

(Interrupção de Férias)

1 - Sempre que um período de doença devidamente comprovado pelos Serviços Médico-Sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 - O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordaram ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 18.^a

(Férias em caso de Cessação do Contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 19.^a

(Licença sem retribuição)

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 20.^a

(Impedimentos Prolongados)

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e

garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo da manutenção do direito alugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 - 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 a duração superior àquele prazo.

3 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes a contar da data da comunicação sob pena de perder o direito ao lugar.

Capítulo VII

Faltas

Cláusula 21.^a

(Faltas)

1 - Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 - Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferior a dez minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

3 - Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

4 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração Diária} = \frac{\text{Remuneração Mensal}}{30}$$

Cláusula 22.^a

(Faltas Justificadas)

1 - Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
a) Doença, acidente de trabalho e parto;	Documento dos Serviços Médicos-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

NATUREZA DA FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação de parto;	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação impossível por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário;	Contra fé ou aviso.
h) Prova em exame em estabelecimento de escolar no dia da prestação;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho e serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário;	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais em comissão de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário;	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano;	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia de colheita até cinco dias por ano	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar, prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 - As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 - As faltas justificadas quando previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4 - Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 - O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6 - Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 - A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos,

designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 23.^a

(Efeitos das Faltas Justificadas)

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

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

- As referidas na alínea j) da cláusula anterior salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;
- As referidas na alínea n) da cláusula anterior salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 24.^a**(Efeitos das Falats Injustificadas)**

1 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 22.^a.

2 - As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 - Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez intepolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar iniustificadamente com alegação de motivo de injustificação comprovadamente falso.

Capítulo VIII**Retribuição**Cláusula 25.^a**(Remunerações mínimas)**

1 - As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes da tabela do anexo III devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 - O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.

3 - A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 26.^a**(Retribuição dos Trabalhadores que Exerçam Funções Inerentes a Diversas Categorias por Substituições Temporárias.)**

1 - Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

2 - Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito a remuneração não cessa com o regresso do trabalhador substituído excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório

Cláusulas 27.^a**(Diuturnidades)**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT é atribuída uma Diuturnidade mensal por cada cinco anos de serviço na empresa até ao limite de cinco diuturnidades mensais, no valor de 17,09 (Dezassete euros e nove cêntimos) cada.

Para o processamento das diuturnidades, considera-se relevante o tempo de serviço na empresa anterior à entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 28.^a**(Retribuição do Trabalho Extraordinário)**

1 - A prestação do trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida de 60%.

2 - Para efeito do calculo de trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração Mensal} \times 12}{\text{Horas de Trabalho Semanal} \times 52}$$

Cláusula 29.^a**(Retribuição do Trabalho em dias de Descanso ou Feriados)**

1 - O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal é remunerado nos termos da Lei.

2 - Para efeitos de cálculo, o valor de hora será determinado pela seguinte fórmula.

$$\frac{\text{Remuneração Mensal} \times 12}{\text{Horário de Trabalho Semanal} \times 52}$$

3 - Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal será sempre pago como dia completo de trabalho de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 - Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5 - Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo dobro do valor resultante ao da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

6 - Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos de prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

Cláusula 30.^a**(Subsídio de Férias)**

Oito dias antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão das empresas um subsídio igual à retribuição mensal.

Cláusula 31.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm

direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, o qual será pago ou posto à sua disposição até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, salvo os casos previstos nos n.ºs 2 e 3.

2 - Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 - Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório, e ainda os que:

- a) Por motivos de doença devidamente comprovada pelo médico até ao limite de 180 dias;
- b) Os que sinistrados por acidente de trabalho;
- c) Os que faltarem segundo as disposições constantes na cláusula 22.ª deste CCT.

Cláusula 32.ª

(Retribuição Especial)

Os Instrutores de Condução Automóvel devidamente habilitados com licença de Instrutor efectiva, e que ministrem o ensino em todas as categorias, tem direito a uma retribuição especial mensal de 40,44 (Quarenta euros e quarenta e quatro Cêntimos).

Cláusula 32.ª-A

(Transportes)

1 - As empresas facultarão aos trabalhadores ao seu serviço uma viatura da escola pelo período de refeição (almoço cujo período será de uma hora).

2 - Se, o trabalhador prestar serviço fora da área da sua residência, as empresas ficam obrigadas a cumprir com o disposto no n.º 1 desta cláusula.

3 - Exceptuam-se nos números anteriores, os trabalhadores que se encontrem na situação de Baixa por Doença, Serviço Militar, Descanso Semanal, Férias, ou quando a viatura se encontrar comprovadamente avariada.

Capítulo IX

Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 33.ª

(Cessação do Contrato de Trabalho por Mútuo Acordo das Partes)

1- É sempre lícito a entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato

de trabalho, quer este tenha prazo quer não, em observância das obrigações e limitações estabelecidas nos Capítulos subsequentes.

- 2 - a) A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado ficando cada parte com um exemplar;
- b) Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as Leis Gerais entre do Trabalho e este CCT;
- c) São nulas as cláusulas do Acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 34.ª

(Rescisão por Iniciativa do Trabalhador)

1 - O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 35.ª

(Cessação do Contrato Individual de Trabalho Por Despedimento Promovido Pela Entidade Patronal Com justa Causa)

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 - Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

4 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesse patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas iniustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho,
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência físicas, de injúrias ou outras ofensa punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos Corpos Sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.
- n) Comportamento impróprio, no relacionamento com os instruendos;
- o) Prática de actos com ou procedimentos que ponham em causa o bom nome da escola.

Cláusula 36.^a**(Procedimento Disciplinar)**

1 - Nos casos em que, se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e ao Sindicato a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa, com a descrição dos factos imputados ao trabalhador

2 - O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 - O Sindicato pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo no número anterior a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e ao Sindicato.

Cláusula 37.^a**(Nulidade do Despedimento)**

1 - A inexistência de processo disciplinar, a ausência de justa Causa, a inadequação da sanção no comportamento verificado implicam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

3 - Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 34.^a, contando-se para esse efeito, todo o tempo decorrido à data da sentença.

Cláusula 38.^a**(Consequências da Aplicação de Sanção Abusiva)**

1 - A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos deste CCT (Contrato Colectivo de Trabalho), para além de responsabilizar a empresa por violação das Leis do Trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 39.^a**(Falência e Insolvência)**

1 - A declaração judicial de falência ou insolvência fica sujeita às disposições da Lei em vigor.

Cláusula 40.^a**(Transmissão da Empresa ou sua Fusão)**

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da Empresa ou a sua fusão aplicar-se-á a Lei Geral.

Capítulo X**Poder Disciplinar**Cláusula 41.^a**(Sanções Disciplinares)**

1 - A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes.

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem Vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
- d) Despedimento.

2 - As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

Cláusula 42.^a**(Sanções Abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos, e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 43.^a

(Consequências da Aplicação de Sanções Abusivas)

A aplicação de, alguma, sanção abusiva nos termos, da cláusula anterior para além de responsabilizar a empresa por violação das Leis do Trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- Se a sanção consistir no despedimento a indemnização não será inferior a estabelecida na Lei.
- Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Capítulo XI

Condições Particulares do Trabalho

Cláusula 44.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

1 - Além do já estipulado no presente CCT para a generalidade do trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- Ir as consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência este reverterá para a empresa;
- Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- Quando o solicitar, ser dispensada dois dias por mês durante o período menstrual.

Cláusula 45.^a

(Trabalhadores-Estudantes)

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos consagrados na lei.

Capítulo XII

Direitos Especiais de Apoio aos Trabalhadores

Cláusula 46.^a

(Tolerâncias)

Não se traduz em falta de pontualidade e ou assiduidade, as ausências dos trabalhadores que não excedam dez minutos. O somatório destas ausências não pode, no entanto exceder 60 minutos por mês.

Cláusula 47.^a

(Dispensas)

O trabalhador quando justifique por meio de documento idóneo, interesse em ser dispensado por um período que não

exceda 1 hora para a resolução de assuntos pessoais, a empresa deve-o facultar sem perda de remuneração.

Estas dispensas não poderão no entanto exceder uma por mês, no total de seis por ano.

Cláusula 48.^a

(Higiene e Segurança no Trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

ANEXO I

(Definição de Funções)

Instrutor - O trabalhador que com as habilitações exigidas por lei ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

ANEXO II

(Enquadramento da Profissão em nível de Qualificação)

Nível	Profissão	
5. Profissões Qualificados	5.4 Outros	Instrutor

Anexo III

Tabela Salarial

Instrutor 600,93 Euros

Funchal, 11 de Julho de 2002

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

(Assinaturas ilegíveis)

Pel' a Associação Comercial e Industrial do Funchal.

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 25 de Julho de 2002

Depositado em 30 de Julho de 2002, Depositado em 30 de Julho de 2002, a fl.^a 9 do livro n.º 2, com o n.º 24/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT entre a APAN-Assoc. de Agentes de Navegação e Outras e o SIMAMEVIP-Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas-Alteração Salarial e Outras.

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 2.^a, n.º 3 da cláusula 52.^a, n.º 2 da cláusula 57.^a, n.º 1 da cláusula 60.^a e anexo II, "Tabela de remunerações", do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre as Associações APAN-Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação, AGENOR-Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, ANESUL- Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e AGEFOR-Associação dos Agentes de Navegação de Portugal, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1988, 29, de 8 de Agosto de 1989, 29, de 8 de Agosto de 1990, 20, de 15 de Agosto de 1991, 33, de 8 de Setembro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1997, 18, de 15 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, e 22, de 15 de Junho de 2000.

Novo Texto**Cláusula 2.^a****Vigência**

3 - A tabela salarial constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos, respectivamente, de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2001 (A), e de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2002 (B).

Cláusula 52.^a**Diuturnidades**

3 - O valor da diuturnidade é de 3 833\$ (A) e de 19,69 Euros (B).

Cláusula 57.^a**Trabalho extraordinário - Refeições**

2 - O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço - quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas - 456\$ (A) e 2,34 Euros (B);
- Almoço - quando o trabalho preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho - 1645\$; (A) e 8,45 Euros (B)
- Jantar - quando o trabalho termine depois das 20 horas - 1 1645\$ (A) e 8,45 Euros (B);
- Ceia - quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora - 1100\$ (A) e 5,65 Euros (B).

Cláusula 60.^a**Comparticipação nas despesas de almoço**

Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 1 590\$ (A) e 8,17 Euros (B).

Anexo II**Tabela de remunerações (A)**

Classe	Letra	Categoria	Remuneração
Chefia	A	Chefe de serviços Engenheiro informático	207 720\$00
		Chefe de secção Analista programador	177 680\$00
Oficiais	B	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	161 410\$00
		Segundo-oficial	153 660\$00
		Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	143 800\$00

Classe	Letra	Categoria	Remuneração
Profissionais de apoio	C	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	126 810\$00
		Servente Embalador	117 850\$00
		Praticante	101 480\$00
		Praticante estagiário	87 340\$00
		Praticante estagiário de armazém do - 1.º semestre	71 280\$00
		Praticante estagiário de armazém do - 2.º semestre	93 660\$00
		Paquete	68 690\$00
Higiene.....	D	Auxiliar de limpeza	101 165\$00

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento completo.

Anexo II**Tabela de remunerações (B)**

Classes	Letra	Categoria	Remuneração Euros
Chefia	A	Chefe de serviços Engenheiro informático	1067,19
		Chefe de secção Analista programador	912,85
Oficiais	B	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	829,26
		Segundo-oficial	789,45
		Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	738,79
Profissionais de apoio	C	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	651,50

Classe	Letra	Categoria	Remuneração
Profissionais de apoio	C	Servente Embalador	605,47
		Praticante	521,37
		Praticante estagiário	448,72
		Praticante estagiário de armazém do - 1.º semestre	366,21
		Praticante estagiário de armazém do - 2.º semestre	481,19
		Paquete	352,90
Higiene	D	Auxiliar de limpeza	519,75

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento completo.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2002.

Pela APAN - Associação de Agentes de Navegação:

(Assinatura ilegível.)

Pel' AGENOR - Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível)

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

(Assinatura ilegível)

Pela AGEPOR- Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

(Assinatura ilegível)

Pelo SIMAMEVIP - Associação dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Junho de 2002.

Depositado em 26 de Junho de 2002, a fl. 172 do livro n.º 9, com o n.º 172/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B.T.E., 1.ª série, n.º 25, de 8/7/2002).

CORRESPONDÊNCIA

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

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 14,74 cada	€ 14,74;
Duas laudas	€ 16,08 cada	€ 32,16;
Três laudas	€ 26,40 cada	€ 79,20;
Quatro laudas	€ 28,13 cada	€ 112,52;
Cinco laudas	€ 29,20 cada	€ 146,00;
Seis ou mais laudas	€ 35,51 cada	€ 213,06.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,28

ASSINATURAS

	<u>Anual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 24,31	€ 12,18;
Duas Séries	€ 46,84	€ 23,39;
Três Séries	€ 57,20	€ 28,57;
Completa	€ 66,98	€ 33,46.

A estes valores acrescentem os portes de correio, (Portaria n.º 169/2001, de 4 de Dezembro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 11,07 (IVA incluído)