

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 4,70

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 15	P. 655-710	22-ABRIL-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	657
Organizações do trabalho	708
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L. ^{da} , e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outras	657
— AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo — Revisão global	680
— Acordo de adesão entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT celebrado entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. ^{da} , e outras e a mencionada associação sindical	707

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial	708
--	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas do Dist. de Leiria — ARICOP 709

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, L.^{da} 709

— SOTEPORATA — Sociedade Técnica de Portas, L.^{da} 710

— Empresa de Desenvolvimento e Infra-Estruturas do Alqueva, S. A. 710



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em território nacional às empresas Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.^{da}, TURISDOURO — Transportes Fluviais, L.^{da}, RentDouro — Turismo Náutico, L.^{da}, Rota Ouro do Douro — Restauração e Turismo Fluvial e Terrestre, L.^{da}, Via d'Ouro — Empreendimentos Turísti-

cos, L.^{da}, e Tomás do Douro, L.^{da}, adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, bem como para as empresas que venham a ser abrangidas por regulamento de extensão, mas apenas nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em actividades marítimo-turísticas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores na empresa poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3 — Para efeitos deste acordo, é adoptado o enquadramento profissional constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2 — É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme do disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, por forma que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o pre-

judicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1 — Com excepção do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 52.^a

3 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

7 — Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1 — Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no n.º 1 da cláusula 48.^a

4 — As empresa garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

- a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e ou jantar.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário variável.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com o presente acordo, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, submetido à aprovação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, após prévia autorização pela entidade competente e acordo do trabalhador, os trabalhadores com funções de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

3 — O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 45.^a

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente soli-

citem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas;
- c) Mulheres com filhos de idade inferior a 10 meses;
- d) Menores.

5 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas da empresa armadora, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal (um obri-

gatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
24 de Dezembro.

4 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 46.^a e dará direito a igual número de dias de descanso, que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

5 — Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com, pelo menos, oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

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

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

3 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expres-

samente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

Cláusula 29.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

Cláusula 30.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4 — Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5 — A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de Novembro de um ano e 31 de Março do ano seguinte.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 31.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 32.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

Cláusula 33.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 34.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do seu casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras;
- c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

- a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

4 — No caso previsto na alínea f) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6 — Para os efeitos do n.º 5 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 36.^a

Participação e justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 37.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 35.^a

2 — As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador e a empresa concordarem, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pelo empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;

- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que Rm é o valor de remuneração mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 41.^a

Remuneração mensal

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2 — A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 42.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4 — No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

Cláusula 45.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de director de cruzeiro será sempre efectuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 25% da sua remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT terão também direito a um subsídio não inferior a 25% da sua remuneração base mensal.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho — 75%;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados — 100%.

2 — Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no n.º 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 47.^a

Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a

ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 17,5% da remuneração base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 17,5% ou 30% da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos-hotéis.

5 — O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (no período de Maio a Outubro).

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores administrativos e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação têm direito a um subsídio de refeição de montante igual ao valor máximo de isenção fiscal por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 49.^a

Alimentação a bordo

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, em operação, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço — € 2,50;
- Almoço e jantar — € 7,50;
- Ceia — € 2,50.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8, às 12, às 19 ou às 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados os trabalhadores não têm direito a alimentação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 51.^a

Modalidades de cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 52.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 53.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal

deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 54.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 56.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — A acção disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 30 dias subsequentes à decisão excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao serviço.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 57.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 58.^a

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do Sindicato, der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 59.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação a entidade empregadora.

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 63.^a

Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

Cláusula 64.^a

Licença por adoção

1 — Em caso de adoção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidas por lei e também o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 60 dias prevista na lei pode ser por estes repartida e utilizada em simultâneo ou sucessivamente.

Cláusula 65.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que as mesmas não possam ser realizadas fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. O trabalhador e a empresa poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

Cláusula 66.^a

Protecção da saúde e segurança

1 — A empresa tem de avaliar das condições de prestação do trabalho de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 67.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento

profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

3 — Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores com a antecedência de oito dias nos casos previstos no n.º 2 e de 30 dias nos casos previstos no n.º 4.

6 — Os direitos consignados nos n.ºs 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A empresa está sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — A empresa poderá garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 70.^a

Assistência na doença a bordo

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

Cláusula 71.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento,

se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 72.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 73.^a

Seguro de saúde

1 — A empresa poderá contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2 — Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3 — O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 75.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa assegurará, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 76.^a

Segurança e protecção a bordo

1 — Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3 — A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 77.^a

Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Cláusula 78.^a

Formação e desenvolvimento

1 — A empresa assegurará as acções de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 79.^a

Bem-estar a bordo

1 — A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2 — O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 80.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 81.^a

Perda de haveres

1 — A empresa, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 2000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 82.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

CAPÍTULO XV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 83.^a

Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 84.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da empresa e três em representação da FESMAR e da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 85.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 86.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designa-

damente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 87.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

Definição de funções

A — Área marítima

Mestre de tráfego local. — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.^a em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático. — É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia. — É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B — Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar. — É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Assistente de bordo. — É o trabalhador que, a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo,

acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e sócio-culturais em duas ou mais línguas.

Assistente de director de cruzeiro. — É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Camaroteiro. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe de sala. — É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Director de cruzeiro. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Camaroteiro-chefe. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras

áreas da embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

C — Área de gestão, administrativa, comercial e de manutenção

Assessor de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

Assistente de administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Director. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu

cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial. — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico operacional. — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalho que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa completamente trabalhos administrativos inerentes à função.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

- a) Categoria profissional — designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho

de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

- b) Carreira profissional — conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau — situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial — remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça

cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais e o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabelas de remunerações base mensais

A — Área marítima e hotelaria de bordo

TABELA I

Aplicável a embarcações de qualquer tipo (com excepção das *Rabelo*) com lotação superior a 25 passageiros e do tipo *Rabelo* com lotação superior a 130 passageiros

(a vigorar de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local Director de cruzeiro II	725	747	770	794	818	843	869
II	Chefe de cozinha Director de cruzeiro I Maquinista prático de 1. ^a	694	715	737	760	783	807	832
III	Assistente de bordo II Assistente de director de cruzeiro II Camaroteiro-chefe Chefe de sala Cozinheiro de 1. ^a Maquinista prático de 2. ^a	673	694	715	737	760	783	807
IV	Assistente de bordo I Assistente de director de cruzeiro I Cozinheiro de 2. ^a Empregado de bar de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Maquinista prático de 3. ^a Recepcionista	642	662	682	703	725	747	770
V	Ajudante de maquinista Marinheiro de 1. ^a TL	570	588	606	625	644	664	684
VI	Ajudante de cozinha Camaroteiro Cozinheiro de 3. ^a Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Marinheiro de 2. ^a TL	549	566	583	601	620	639	659
VII	Ajudante de bar Vigia	518	534	551	568	586	604	623
VIII	Copeiro	466	480	495	510	526	542	559

TABELA II

Aplicável a embarcações do tipo *Rabelo* com lotação até 130 passageiros

(a vigorar de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local	625	644	664	684	705	727	749
II	Maquinista prático de 1. ^a	600	618	637	657	677	698	719
III	Assistente de bordo II	585	603	622	641	661	681	702
	Maquinista prático de 2. ^a							
IV	Assistente de bordo I	575	593	611	630	649	669	690
	Maquinista prático de 3. ^a							
V	Ajudante de maquinista	525	541	558	575	593	611	630
	Marinheiro de 1. ^a TL							
VI	Marinheiro de 2. ^a TL	475	490	505	521	537	554	
VII	Vigia	450	464	478	493	508	524	540

TABELA III

Aplicável a embarcações de qualquer tipo com lotação até 25 passageiros

(a vigorar de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local	580	598	616	635	655	675	696
II	Maquinista prático de 1. ^a	600	618	637	657	677	698	719
III	Assistente de bordo II	585	603	622	641	661	681	702
	Maquinista prático de 2. ^a							
IV	Assistente de bordo I	575	593	611	630	649	669	690
V	Ajudante de maquinista	510	526	542	559	576	594	612
	Marinheiro de 1. ^a TL							
VI	Marinheiro de 2. ^a TL	440	454	468	483	498	513	
VII	Vigia	420	433	446	460	474	489	504

B — Área de gestão, administrativa e comercial

(a vigorar de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II	1 250	1 288	1 327	1 367	1 409	1 452	1 496
II	Chefe de serviços II	800	824	849	875	902	930	958
	Director I							
	Técnico oficial de contas							

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assessor de direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico de informática III Técnico operacional III	700	721	743	766	789	813	838
IV	Assessor de direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico de informática II Técnico operacional II	650	670	691	712	734	757	780
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico de informática I Técnico operacional I	600	618	637	657	677	698	719
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/recepcionista II	550	567	585	603	622	641	661
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado de limpeza II Motorista I Telefonista/recepcionista I	475	490	505	521	537	554	571
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	400	412	425	438	452	466	480

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias

ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas; Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior devem ser determinados segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos

locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bai-léu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7 empresas e 54 trabalhadores.

Porto, 22 de Março de 2004.

Pela Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.d.a.:

Manuel Jorge Pereira de Almeida, mandatário.

Pela TURISDOURO — Transportes Fluviais, L.d.a.:

Manuel Jorge Pereira de Almeida, mandatário.

Pela RentDouro — Turismo Náutico, L.d.a.:

João Manuel Ferreira Resende, mandatário.

Pela Rota Ouro do Douro — Restauração e Turismo Fluvial e Terrestre, L.d.a.:

Luís Fernando Barbosa da Silva, mandatário.

Pela Via d'Ouro — Empreendimentos Turísticos, L.d.a.:

Maria José Moreira Correia, mandatária.

Pela Tomás do Douro, L.d.a.:

Maria José Moreira Correia, mandatária.

Pela ENDOURO — Turismo, S. A.:

Maria de Lurdes de Sousa Guedes Gonçalves, mandatária.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,
Energia e Fogueiros de Terra;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

António Maria Teixeira Mattos Cordeiro, mandatário.

Depositado em 8 de Abril de 2004, a fl. 55 do livro n.º 10, com o n.º 16/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Abril.

AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, aplica-se à NAV Por-

tugal, E. P. E., prestadora de Serviços de Navegação Aérea, adiante designada abreviadamente por NAV ou empresa, e aos 358 controladores de tráfego aéreo ao seu serviço, adiante designados abreviadamente por CTA, representados pelo SINCTA.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrem deslocados no estrangeiro, ressaltando as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente AE é celebrado pelo prazo de três anos, entrando em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2004.

3 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2005, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2004.

4 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2005.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente AE poderá ocorrer a partir de 1 de Setembro de 2006, devendo ser acompanhada de uma proposta negocial.

2 — O disposto no número anterior não prejudica que, por consenso entre as partes, o AE possa ser alterado a todo o tempo.

3 — Caso ocorra denúncia e conseqüente negociação para revisão do presente AE, este mantém-se integralmente em vigor até ser substituído pelo que resultar daquela negociação.

Cláusula 4.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE:
Anexo I, «Tabela salarial»;
Anexo II, «Descrição de funções»;
Anexo III, «Tabela de pontuações para ROP»;
Anexo IV, «Lista de escalonamento»;
Anexo V, «Acordo sobre remuneração de trabalho suplementar»;
Anexo VI, «Acordo sobre cessação da bivalência em Lisboa».

Cláusula 5.ª

Categoria profissional

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm uma única categoria profissional: a de controlador de tráfego aéreo, designada abreviadamente

por CTA, que é uma profissão técnica aeronáutica, estabelecida nos moldes prescritos pela Organização Internacional da Aviação Civil (ICAO), de que Portugal é Estado membro.

2 — Os CTA devem ser titulares de uma licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo, nos termos do anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional e demais regulamentação em vigor, emitida pela entidade aeronáutica competente.

3 — Sempre que um CTA perca, definitiva ou temporariamente, a sua licença por razões de inabilidade física e ou mental nos termos e condições previstos no anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional e demais legislação nacional aplicável, a NAV garantirá a manutenção da respectiva retribuição de acordo com o disposto nos números seguintes.

4 — Considera-se abrangido pelo disposto no número anterior o CTA sujeito a internamento hospitalar.

5 — A retribuição referida no n.º 3 integra a remuneração mensal tal como definida no n.º 3 da cláusula 51.^a e os subsídios de férias e de Natal, sendo objecto das mesmas actualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efectivo de funções.

6 — Caso a perda definitiva ou temporária da licença o permita, atento o seu estado de saúde, a NAV poderá exigir a permanência do CTA em funções de chefia, assessoria ou instrução, até aos 52 anos de idade, data a partir da qual se aplica o disposto no n.ºs 16 e 17 da cláusula 8.^a

7 — A NAV convidará a ficar em funções de assessoria ou instrução o CTA que, tendo perdido definitivamente a licença, não fique, em resultado da aplicação do constante no n.º 8 da cláusula 7.^a, a auferir a totalidade da sua retribuição mensal.

8 — Ao CTA que, tendo perdido a licença por razões de saúde, não permaneça ao serviço nas condições previstas nos números anteriores aplicar-se-á, a partir da data da perda da licença, o disposto nos n.ºs 6 a 8 da cláusula 7.^a

9 — Não haverá lugar à aplicação do disposto na parte final do número anterior caso a perda de licença seja devida a dolo ou culpa grave do CTA, entendendo-se como tal a violação injustificada do dever de diligência no cumprimento de normas legais ou regulamentares ou a previsibilidade de que do acto ou omissão do CTA poderia resultar a perda da licença.

10 — No caso de surgirem dúvidas relativas à existência de culpa grave, serão as mesmas resolvidas por decisão de uma comissão arbitral composta por um vogal designado pela NAV, outro designado pelo CTA e um terceiro escolhido por acordo dos árbitros das partes.

Cláusula 6.^a

Natureza operacional das funções de CTA

1 — Para o desempenho de qualquer função de natureza operacional o CTA deve ser detentor da necessária

qualificação válida, averbada na licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo.

2 — As funções operacionais dos CTA equivalem aos privilégios mencionados no anexo I da ICAO, inerentes às qualificações averbadas nas respectivas licenças.

3 — São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 88.^a deste AE.

4 — Salvo por acordo expresso em contrário, os CTA não poderão ser obrigados a desempenhar funções diferentes das referidas no n.º 2 desta cláusula.

5 — As funções de natureza operacional conferem direito às retribuições previstas na cláusula 57.^a e no anexo I.

6 — A cessação de funções operacionais obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes, sem prejuízo da eventual alteração do regime legal de aposentação ou reforma dos CTA.

7 — Ao exercício das funções de chefia, assessoria e instrução não se aplica o disposto no n.º 1.

Cláusula 7.^a

Limite de idade

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o limite de idade para o desempenho de funções operacionais é de 55 anos.

2 — Para os CTA admitidos até 31 de Dezembro de 1994 considera-se o limite de idade de 52 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 55 anos, mediante acordo individual, nos termos previstos na cláusula seguinte.

3 — O limite de idade operacional para os CTA com funções de chefia orgânica, instrução e assessoria desempenhadas a título permanente é fixado em 60 anos.

4 — Para os CTA admitidos até 31 de Dezembro de 1994, considera-se o limite de idade de 55 anos para o exercício das funções referidas no número anterior, podendo, no entanto, ser prolongado esse exercício até aos 60 anos, mediante acordo individual.

5 — O acordo previsto na parte final do número anterior será celebrado por um prazo de dois anos, considerando-se renovado automaticamente por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada período e cessando em definitivo quando o CTA completar 60 anos de idade.

6 — Os CTA ficam dispensados de comparecer ao serviço, mantendo o vínculo à NAV com a natureza existente nessa data, a partir do momento em que atingem o respectivo limite de idade, de acordo com o estipulado nos números anteriores.

7 — Os CTA abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito à remuneração mensal tal como definida no n.º 3 da cláusula 51.^o e aos subsídios de férias e de Natal, que serão objecto das mesmas

actualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efectivo de funções e serão pagos integral ou proporcionalmente, conforme o CTA tenha 36 ou menos anos de serviço, calculados de acordo com o disposto no número seguinte.

8 — O tempo de serviço é calculado fazendo corresponder a cada ano de serviço as seguintes percentagens calculadas sobre 36, de acordo com o órgão ATS em que foi prestado:

- a) ACC de Lisboa, torre de Lisboa, torre do Porto, torre de Faro, ex-ACC da Madeira, ACC de Santa Maria — 5%;
- b) Torre do Funchal, torre de Cascais e torre de Ponta Delgada — 4%;
- c) Torre de Santa Maria, torre da Horta, torre de Porto Santo, torre das Flores — 3,475%;
- d) Órgãos das ex-colónias — 3,334%.

9 — O regime estabelecido nos números anteriores cessa com a aposentação ou reforma do CTA ou na data em que este reúna os requisitos legais para a mesma, garantindo a NAV permanentemente, a partir da aposentação ou reforma, a diferença entre o montante líquido da pensão paga pela Caixa Geral de Aposentações ou pela Caixa Nacional de Pensões e a remuneração mensal líquida actualizada.

10 — Os CTA que, a seu pedido, exerçam funções fora da NAV, quando regressarem ao serviço da empresa só terão direito à remuneração correspondente à qualificação que detinham se a readquirirem validamente no âmbito do exercício de funções na empresa tendo, até essa data, direito à remuneração constante da tabela n.º 1 do anexo I.

11 — A reaquisição de qualificação prevista no número anterior dependerá de um mínimo de dois anos de expectativa da continuação do exercício de funções operacionais na NAV.

12 — Se ocorrer a passagem à aposentação ou reforma sem que tenha sido readquirida qualquer qualificação, a remuneração mensal líquida a que se refere o n.º 9 inclui apenas a remuneração base mensal e as diuturnidades.

13 — As responsabilidades da empresa constantes do n.º 9 serão satisfeitas através do Fundo de Pensões constituído por contrato celebrado entre aquela e o SINCTA em 31 de Julho de 1999, ou através do instrumento que o venha a substituir, e de acordo com as normas neste contido.

14 — A empresa está desobrigada das responsabilidades constantes do n.º 9 em relação aos CTA que não queiram aderir ao Fundo de Pensões referido no número anterior ou que deste tenham sido excluídos por falta de pagamento das respectivas contribuições.

15 — No caso de, por qualquer razão, se verificar a extinção do Fundo de Pensões referido no n.º 13, ou do instrumento que o venha a substituir, as responsabilidades da empresa constantes do n.º 9 mantêm-se integralmente em vigor.

Cláusula 8.^a

Disponibilização de direitos e indemnização por desvinculação contratual

1 — Os CTA com licença e qualificação válidas abrangidos pelo n.º 2 da cláusula anterior declararão por escrito, até ao fim de Janeiro do ano em que completam 49 anos de idade, se aceitam ou não exercer funções operacionais até aos 55 anos.

2 — Os CTA que declarem aceitar receberão um prémio de disponibilização no valor constante de € 4987,98, acrescido de uma componente actualizável de € 4500,31.

3 — Os CTA que não aceitem receberão, com base na percentagem que representem em relação à totalidade dos que nesse ano completem 49 anos de idade, uma compensação do seguinte valor:

- a) Sendo a percentagem superior a 60% — um valor constante de € 4987,98;
- b) Sendo a percentagem superior a 35% e inferior ou igual a 60% — um valor constante de € 4987,98, acrescido de uma componente actualizável de € 2571,57;
- c) Sendo a percentagem inferior ou igual a 35% — um valor constante de € 4987,98 acrescido de uma componente actualizável de € 4500,31.

4 — O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se também aos CTA que percam a sua licença por motivo de saúde antes de completarem 49 anos, na data em que atinjam esta idade.

5 — Os valores constantes nos números anteriores serão pagos no fim do mês seguinte àquele em que cada CTA complete 49 anos de idade.

6 — O CTA que, tendo na altura própria feito declaração de aceitação, não venha a completar a prestação de trabalho a que se comprometeu ficará com direito a 100% ou 50% do valor estabelecido na alínea a) do n.º 3, conforme esse incumprimento se deva a perda de licença por razões de saúde ou a qualquer outra razão, devendo, em qualquer dos casos, devolver o montante porventura recebido em excesso, no momento da sua desvinculação contratual.

7 — Ao CTA que, tendo na altura própria feito declaração de não aceitação, venha mais tarde a manifestar-se no sentido oposto será integralmente aplicável o disposto nesta cláusula, desde que a empresa decida atribuir-lhe funções operacionais depois dos 52 anos de idade.

8 — O disposto na parte final do número anterior aplicar-se-á também aos CTA que venham a declarar por escrito a sua intenção de se disponibilizarem para o exercício de funções operacionais depois de completarem 52 anos de idade, em virtude de, na altura própria, não deterem a respectiva licença aeronáutica e qualificação.

9 — Os CTA que na data de entrada em vigor do presente AE já se tenham disponibilizado ou venham a disponibilizar-se para cessar funções entre os 52 e 55 anos de idade terão direito a uma indemnização por desvinculação contratual, paga no momento em que esta

ocorra, cujo montante será apurado tendo em conta a fórmula seguinte:

$IDC = \text{€ } 2357,31 \times \text{Número de meses de prolongamento contratual, contados entre a data em que completou 52 anos de idade e a data em que cessou funções.}$

IDC = indemnização por desvinculação contratual.

10 — Caso o CTA o pretenda, a empresa procederá a adiantamentos trimestrais no valor de € 7071,94, por conta da indemnização por desvinculação contratual referida no n.º 9.

11 — As componentes actualizáveis mencionadas nos n.ºs 2 e 3, o valor da indemnização prevista no n.º 9, bem como o valor dos adiantamentos previstos no n.º 10, serão anualmente ajustados, por referência a 1 de Julho de 2003, com base na taxa de inflação conforme a média dos índices mensais do INE.

12 — Se em Janeiro de qualquer ano se verificar uma percentagem acumulada de adesões, desde Janeiro de 1995, inferior a 40, a NAV poderá usar da faculdade de declarar a suspensão desta cláusula, para renegociação.

13 — Enquanto a cláusula estiver suspensa, não serão atribuídos os prémios previstos nos n.ºs 2, 3 e 4, continuando no entanto a ser liquidados os adiantamentos previstos no n.º 10 e produzindo as alterações acordadas na renegociação efeitos à data de suspensão.

14 — Em caso de morte do CTA, não haverá lugar a quaisquer reposições ou devoluções dos valores entretanto recebidos.

15 — Sempre que, por decisão da empresa, comunicada com antecedência de seis meses, se mantenham entre os 52 e os 55 anos de idade em funções de chefia, assessoria ou instrução, ao CTA com licença válida que se tenham disponibilizado para o exercício de funções operacionais nesse período serão aplicadas as disposições contidas nos n.ºs 9 a 10.

16 — O disposto no número anterior aplica-se também, entre os 55 e os 60 anos de idade, aos CTA que se encontrem na situação prevista no n.º 4 da cláusula 7.ª

17 — A NAV obriga-se a cumprir o constante do protocolo celebrado com o SINCTA em 24 de Março de 1995, sobre a aplicação desta cláusula.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 9.ª

Deveres da NAV

São deveres da NAV os seguintes:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos do presente acordo;

- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- e) Exigir do pessoal que trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direcção e chefia;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, donde constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição na forma devida;
- k) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos legais aplicáveis;
- l) Enviar, nos termos da lei e do presente acordo, ao Sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- m) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo CTA, comunicando-lhe a sua posição por escrito num prazo de 30 dias e considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 90 dias;
- n) Dar conhecimento ao Sindicato dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho;
- o) Facultar aos trabalhadores os manuais e respectivas actualizações em número considerado suficiente, bem como toda a documentação necessária à sua formação e ao desempenho de cada uma das suas funções, e distribuir um exemplar das mesmas à Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo;
- p) Assegurar a vigilância da saúde dos CTA, de modo a aferir se detêm as aptidões necessárias ao desempenho cabal das funções de que são incumbidos;
- q) Controlar a validade das licenças e qualificações ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, concedendo-lhe as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas;
- r) Suportar todos os encargos decorrentes da revalidação da licença e manutenção da validade da documentação necessária ao normal desempenho das suas funções, quando os actos correspondentes, nomeadamente os exames médicos, sejam organizados e promovidos pela empresa em locais por esta designados;

- s) Nomear um CTA operacional para integrar as comissões de inquérito interno constituídas em função de acidente ou incidente que envolva os Serviços de Tráfego Aéreo;
- t) Criar, ou manter em vigor caso já existam, e desde que tal se mostre adequado, salas de convívio em condições de higiene e conforto e instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;
- u) Manter, caso tal se justifique e sem prejuízo da racionalidade da sua exploração, as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social em termos equivalentes aos já praticados.

Cláusula 10.^a

Regime disciplinar

1 — A NAV detém poder disciplinar sobre os CTA ao seu serviço, o qual será exercido nos termos da lei, salvo as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão culposa do CTA, com dolo ou negligência, em violação de algum dos deveres consignados no presente AE ou na lei.

3 — Excepto no caso da sanção prevista na alínea a) do n.º 7, o procedimento disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá estar concluído no prazo de 90 dias a partir da apresentação da nota de culpa, prorrogáveis por uma única vez por mais 30 dias.

4 — A nota de culpa tem de ser escrita e dela constarão especificadamente os deveres violados.

5 — O procedimento disciplinar caduca se não tiver início no prazo de 60 dias a contar da data em que a empresa teve conhecimento do acto ou omissão.

6 — O CTA tem o prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa e indicação de testemunhas, as quais terão de ser ouvidas, suspendendo-se a contagem daquele prazo durante os dias em que o CTA se encontrar deslocado em serviço.

7 — As sanções aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento, demissão ou aposentação compulsiva.

8 — Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao SINCTA, tendo este um prazo de cinco dias úteis para emitir parecer.

9 — A decisão disciplinar será comunicada ao CTA por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida ou por notificação pessoal, acompanhada da respectiva fundamentação.

10 — É nula qualquer sanção aplicada em contravenção com o disposto na presente cláusula.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhe estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade a NAV, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a NAV;
- d) Cumprir as normas e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela NAV;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da NAV, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Informar a NAV dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à empresa que sejam susceptíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de aposentação ou reforma;
- i) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste acordo, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário;
- j) Cumprir as disposições deste acordo e as leis de trabalho em vigor;
- k) Guardar lealdade à NAV, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- l) Usar durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos do AE e das normas e procedimentos definidos pela empresa;
- n) Manter actualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- o) Realizar os exames médicos e outras diligências inerentes à revalidação da licença aeronáutica fora do período de trabalho, quando promovida pelo CTA e em locais não designados pela empresa;
- p) Cumprir os deveres profissionais decorrentes da posse de licença e qualificação.

Cláusula 12.^a

Garantias dos CTA

1 — É proibido à NAV:

- a) Opor-se por qualquer forma que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE ou baixar a sua categoria por qualquer forma, salvo se houver acordo do CTA;
- c) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 66.^a e 67.^a;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafeterias, economatos, refeitórios ou parques habitacionais, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Exigir ao CTA o desempenho de funções em actividade diferente daquela a que está vinculado por força do presente AE ou do seu contrato de trabalho ou que não correspondam à sua aptidão e categoria profissional, salvo acordo do CTA e sem prejuízo do disposto na cláusula 87.^a

2 — A violação do disposto no número anterior é susceptível de constituir justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do CTA.

3 — O CTA pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade, ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O CTA deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.

5 — Os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

Cláusula 13.^a

Direitos dos CTA

São direitos dos CTA:

- a) Exercer os privilégios inerentes às licenças e qualificações;
- b) A independência total, individual ou colectiva, em relação a interferências, pressões, instruções

ou normas relativas ao exercício de funções ATS, provenientes de entidades ou órgãos alheios à estrutura hierárquica dos serviços de tráfego aéreo e à autoridade aeronáutica competente;

- c) A proibição da escuta ou reprodução da gravação de comunicações resultantes da prestação de serviço de controlo de tráfego aéreo, por entidade alheia à estrutura hierárquica ou funcional dos serviços de tráfego aéreo, ou à autoridade aeronáutica competente;
- d) Acompanhar, através de representantes nomeados pela APCTA, desde a fase de elaboração do projecto até à sua entrada em funcionamento, as alterações introduzidas nos meios técnicos e operacionais utilizados nos STA;
- e) Usufruir do apoio previsto no programa CISM (*critical incident stress management*) ou equiparado.

Cláusula 14.^a

Protecção em caso de terrorismo ou pirataria

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

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

3 — Qualquer acidente pessoal sofrido pelos trabalhadores da NAV na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

Cláusula 15.^a

Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial para outra entidade de instalações ou serviços em que exerçam a sua actividade CTA, a NAV garantirá a audição prévia do SINCTA relativamente aos direitos e interesses dos CTA envolvidos.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente acordo, compete à NAV, E. P. E., fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 17.^a

Despesas com documentação

As despesas com a obtenção ou revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aeronáuticas e outros

documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferência ou deslocações determinadas pela NAV, são suportadas por esta.

Cláusula 18.^a

Definições

Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se:

- a) «Período normal de trabalho diário e semanal» o número de horas de trabalho que o CTA se obriga a prestar por dia ou semana, apurado por média de ciclo do respectivo horário;
- b) «Período intercalar de descanso» o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- c) «Ciclo de horário» o número de semanas necessárias ao retorno à sequência inicial do horário;
- d) «Período de descanso semanal» o conjunto formado pelos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;
- e) «Sobreposição de serviço» o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os CTA que rendem um turno.

Cláusula 19.^a

Tipos de horários

1 — Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários que se sucedem, sem sobreposição que não seja a necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os CTA periódica e regularmente executam o trabalho a horas diferentes, segundo uma escala preestabelecida para determinado ciclo horário.

2 — Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e ao domingo e com início e termo uniformes.

3 — O período normal semanal de trabalho é de trinta e cinco horas definido em termos médios, sendo no caso de trabalho por turnos apurado por média do ciclo horário.

4 — No desempenho de funções de instrução, os CTA cumprirão um máximo de 22 horas semanais de aulas teóricas.

5 — O tempo despendido na revalidação das licenças aeronáuticas quando os respectivos exames médicos sejam efectuados em local indicado pela empresa, bem como o despendido em acções de formação, é considerado como de trabalho.

6 — A mudança de tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do CTA.

7 — Na elaboração dos horários de trabalho, sejam quais forem o seu tipo e estrutura, deverá atender-se às características e exigências funcionais de cada órgão e serviço, nomeadamente às variações diárias e sazonais dos volumes de trabalho, de modo que as dotações de pessoal e a composição das equipas se adequem àquelas

exigências funcionais e à duração do trabalho semanal estabelecido neste AE.

8 — Os horários de trabalho e as dotações de cada órgão constam de documento próprio que só poderá ser alterado mediante audição prévia do SINCTA.

Cláusula 20.^a

Da prestação de trabalho

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalhem por turnos, aplicar-se-ão as seguintes disposições especiais sobre duração e prestação de trabalho:

- a) Em regra, não haverá rendição de turnos entre as 0 e as 7 horas;
- b) Se, por razões operacionais, se verificar a necessidade, nalgum órgão, de aumentar a dotação do período nocturno, em alternativa a essa medida poderão verificar-se rendições de turno às 6 horas, mediante acordo prévio do SINCTA;
- c) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de oito horas e quinze minutos consecutivos, nem menos de quatro horas;
- d) O período intercalar de descanso não será nunca inferior a oito horas, considerando-se que o correspondente descanso compensatório, exigido nos termos da lei, está integrado no período de descanso semanal previsto na alínea d) da cláusula 18.^a;
- e) O período de sobreposição de serviço será de quinze minutos;
- f) Os dias de descanso semanal e complementar serão sempre consecutivos.

2 — Quando um CTA prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos oito horas sobre o termo da prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a

Períodos especiais de descanso

1 — Os CTA, quando prestam serviço em regime de turnos, têm direito:

- a) Aos seguintes intervalos de descanso:

Trinta minutos por cada duas horas em posição de controlo convencional, ou por cada hora e meia em posição de controlo radar, no CCTA de Lisboa, no CCTA de Santa Maria e nas torres de Lisboa, Porto, Faro e Funchal;

Trinta minutos por cada três horas em posição de controlo convencional nos restantes órgãos, com excepção das torres de Porto Santo, Santa Maria e Flores;

- b) A um período de repouso de noventa minutos consecutivos entre as 0 e as 8 horas sem perda de retribuição nem desconto do tempo de serviço, excepto nos órgãos com um CTA por turno;
- c) A uma hora para refeição sempre que o turno abranja a totalidade do respectivo período de refeição, contando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — Os períodos de descanso referidos na alínea a) do número anterior são sobreponíveis com os previstos nas alíneas b) e c) do mesmo número, quando coincidentes.

Cláusula 22.^a

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 20 dias, para o mês seguinte.

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

- a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
- b) Períodos de descanso semanal.

3 — Qualquer alteração aos horários afixados só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio de oito dias, nunca inferior a três dias, sem prejuízo de o trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

4 — A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e nocturno.

5 — Aos cônjuges integrados no mesmo local habitual de trabalho e sujeitos ao mesmo tipo de horário serão concedidas, na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

Cláusula 23.^a

Trocas de serviço

1 — As trocas de serviço serão permitidas quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, desde que:

- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável dos respectivos supervisores operacionais;
- b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado no âmbito das próprias trocas o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2 — Em decorrência das trocas de serviço os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e, inversamente, ultrapassar o referido número.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Só poderá ser atribuída isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que manifestem a sua concordância por escrito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as funções de chefia, assessoria ou instrução, desde que exercidas em horário regular e com carácter de permanência, implicam a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho e conferem direito a um subsídio mensal no montante equivalente a 13,38% do nível 7 da tabela salarial constante do anexo v.

3 — O disposto no número anterior aplica-se também aos CTA que exerçam funções de chefia, assessoria ou instrução em horário regular a título precário, por um período continuado igual ou superior a 10 dias úteis e apenas enquanto se mantiver essa situação.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
- b) Quando a empresa esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Para garantia da segurança da navegação aérea.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

- a) Duas horas de trabalho suplementar por dia, por prolongamento ou antecipação;
- b) Duzentas horas de trabalho por ano.

4 — Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

- a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos devidamente justificados, a empresa tenha obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

5 — Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da aviação civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação de trabalhador-estudante.

6 — Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos CTA em iguais condições de prestação de trabalho.

7 — É legítima a recusa a prestar trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no n.º 2.

8 — Sempre que se verifique a não prestação de trabalho suplementar previamente aceite por um CTA ser-lhe-á aplicada uma penalização de € 550, actualizável com o aumento médio do valor do salário por hora, a qual será deduzida no pagamento respeitante à primeira prestação de trabalho suplementar que venha a efectuar posteriormente.

9 — O disposto no número anterior não se aplica se o CTA avisar com mais de setenta e duas horas de antecedência que não pode assegurar a prestação do trabalho suplementar em causa ou se justificar a sua ausência por qualquer dos motivos previstos no n.º 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 27.^a

Monitores/instrutores

1 — Os monitores/instrutores têm direito a dois dias de folga por cada mês completo de acompanhamento de instruendos em tráfego real, as quais serão gozadas juntamente com o primeiro período de férias gozado após essa situação se ter verificado.

2 — Períodos de acompanhamento inferiores a um mês serão adicionados, para cômputo posterior das folgas previstas no número anterior.

3 — Se o monitor/instrutor assim o preferir, as folgas previstas nesta cláusula poderão ser remidas a dinheiro, considerando-se cada folga equivalente a oito horas de salário por hora.

4 — Os monitores/instrutores, durante o período de tempo em que estejam a ministrar disciplinas teóricas ou técnicas de simulação no centro de formação ou local equiparado, têm direito ao pagamento em uso na empresa para o exercício de funções de formação.

5 — A não participação em nenhuma acção de formação como formador ou em acções de refrescamento durante dois anos consecutivos determina a cessação de funções de monitor/instrutor, se tal situação for da sua responsabilidade.

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 — Todos os CTA terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório, antecedido imediatamente de um dia de descanso complementar.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório terá sempre lugar num período de sete dias consecutivos.

3 — Para os trabalhadores abrangidos por horários de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos pelo menos por cada ciclo de horário.

4 — Os dias de descanso previstos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso definido na alínea b) da cláusula 18.^a

5 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar confere direito a um descanso compensatório de meio período de trabalho, sem prejuízo da retribuição especial prevista na cláusula 56.^a

6 — No caso de o gozo efectivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior não ser possível, por acordo, num dos três dias úteis imediatos ao da prestação, aqueles serão remidos, em relação aos CTA que aceitem essa remissão, pelo pagamento de 50% da retribuição especial prevista na cláusula 56.^a a que tal prestação deu direito.

7 — Os CTA que não aceitem a remissão prevista no número anterior mantêm o direito ao gozo dos descansos compensatórios.

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

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

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número anterior será de trinta minutos ou de uma hora no caso de o turno ter uma duração superior a sete horas.

3 — No caso de os turnos serem compostos por um só elemento, os períodos referidos no número anterior são utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 21.^a

Cláusula 30.^a

Horas de refeição

1 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço — as 12 e as 15 horas;

Jantar — as 20 e as 23 horas

2 — No período de trabalho entre as 0 e as 8 horas, os CTA terão direito a uma hora de refeição sem perda de retribuição nem desconto no tempo de serviço, a qual, não sendo sobreponível com o período estipulado na alínea b) do n.º 1 da cláusula 21.^a, é-o contudo com os períodos previstos na alínea a) do mesmo número e cláusula.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos órgãos com um CTA por turno.

Cláusula 31.^a

Feridos

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

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde a NAV
exerce a actividade.

2 — Os CTA que desempenhem funções em órgãos situados nas regiões autónomas terão direito a gozar os feriados decretados na Região em que laboram.

Cláusula 32.^a

Trabalho em feriados

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o trabalho prestado em dia feriado por CTA confere direito à remuneração por trabalho nocturno estipulada na cláusula 54.^a, se for caso disso, bem como ao pagamento suplementar prescrito na cláusula 56.^a

2 — O trabalho normal prestado em feriados por CTA pode não conferir direito aos pagamentos previstos no número anterior, tendo o trabalhador, nesse caso, direito a um dia de descanso por cada feriado trabalhado naquelas condições, independentemente do período de tempo trabalhado, o qual será gozado no prazo limite de um ano, em data a marcar de comum acordo.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem se verificar o acordo, o dia de descanso será junto a um período de férias do ano seguinte, à escolha do CTA.

4 — Os dias de descanso referidos nos números anteriores não prejudicam o direito a férias, períodos de descanso semanal e descansos compensatórios.

5 — O disposto nos n.ºs 2 a 4 anteriores aplica-se apenas aos CTA que optem por esse tratamento, avisando para o efeito, por escrito, a empresa até 15 de Dezembro do ano anterior.

6 — A opção referida no número anterior aplica-se a todos os feriados trabalhados, em sequência normal de trabalho, no ano seguinte e prejudica o disposto no n.º 1 desta cláusula.

7 — O trabalho prestado em feriado por um CTA que tenha tomado a opção prevista no n.º 5 confere direito ao pagamento previsto na cláusula 56.^a, se for efectuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar.

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1 — Os CTA têm direito, em cada ano civil, aos seguintes períodos de férias, de acordo com o seu regime de trabalho, no ano em que as férias são gozadas:

- a) Caso trabalhem em horário regular — 25 dias úteis;
- b) Caso trabalhem em horário de turnos — 33 dias seguidos;
- c) Em qualquer dos casos, os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.

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

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago no mês anterior ao gozo do primeiro período de férias.

4 — No caso de o primeiro período de férias ser em Janeiro, o subsídio de férias será pago juntamente com a remuneração deste mês.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 38.^a, o trabalhador que, por acordo e a solicitação da empresa, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio terá ainda direito a um subsídio de férias complementar equivalente à remuneração mensal, calculada proporcionalmente às férias gozadas naquele período.

6 — O disposto no número anterior só se aplica a períodos de férias iguais ou superiores a 10 dias úteis ou 15 seguidos, conforme se aplique a alínea a) ou b) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Vencimento do direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 47.^a

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 3.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de Dezembro, considerando-se como completo o mês em que se verifica a admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o CTA tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação de contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável, e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 36.^a

Fixação e acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores que, no âmbito da sua actividade em associações sindicais ou comissões de trabalhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem poderão fazê-lo no 1.º trimestre do ano civil imediato até metade daquele período.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a NAV e desde que a acumulação se verifique no 1.º trimestre do ano.

Cláusula 37.^a

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a NAV e o CTA podem acordar no gozo interpolado das férias tendo, nesse caso, de ser gozado seguidamente um período de, pelo menos, 10 dias úteis ou 13 dias seguidos, conforme se aplique a alínea a) ou a alínea b) do n.º 1 da cláusula 33.^a

3 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana ou, para os CTA em regime de turnos, imediatamente após o período de descanso semanal.

Cláusula 38.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a NAV e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a NAV fixará a época de férias.

3 — Para os CTA que trabalham por turnos será elaborada uma escala rotativa de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

4 — A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na NAV, terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala rotativa mencionada no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Processamento da marcação de férias

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

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto	12	12
Setembro	12	8
Mai e Outubro	4	4
Junho	6	8
Dezembro	2	12
Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Novembro	1	1
Semana com início no Domingo de Páscoa e semana anterior	8	

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

- a) A marcação das férias será feita nos moldes deste acordo, correspondendo a cada escolha a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas a ordenação dos CTA com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente de pontuação. Em caso de igualdade terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na NAV adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador 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 CTA que tenha pontuação imediatamente anterior;
- e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no n.º 1 da cláusula 47.^a será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
- f) Anualmente e antes de 1 de Outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano. As escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de Novembro;
- g) Até 30 de Novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Dezembro;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Janeiro de cada ano.

3 — Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, a pontuação utilizada para o ano

seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período ou ao período de férias efectivamente gozado.

Cláusula 40.^a

Alteração da época de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável ou desde que o requeira com 30 dias de antecedência, salvo casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.

Cláusula 41.^a

Interrupção por doença

1 — Se à data fixada para início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.

2 — No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, considerar-se-ão como não gozados os dias de período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo, em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à NAV da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — Para efeitos de verificação das situações de doença, a empresa poderá accionar os meios de fiscalização previstos na lei.

5 — No caso do n.º 2, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre no ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção de férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, observar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

Em caso de a NAV obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente e o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 43.^a

Falta — Definição

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

2 — No regime de turnos, a ausência superior a quinze minutos no início do período de trabalho considera-se falta.

3 — As ausências às acções de formação determinadas pela NAV são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 44.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º ou 3.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou na APCTA;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao CTA, nomeadamente doença, acidente ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;
- g) As de cinco dias motivadas pelo nascimento de um filho;
- h) As que decorram da aplicação do regime jurídico de protecção da maternidade e paternidade;
- i) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa.

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

4 — A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a justificação das faltas previstas no número anterior, logo que delas tenha conhecimento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando

houver incumprimento do previsto no n.º 4, devendo a empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

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

Cláusula 45.^a

Comunicação das faltas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV com antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV nos três dias seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores poderá levar à injustificação das faltas.

5 — As faltas referidas no n.º 3 da cláusula anterior não se aplica o disposto nos números anteriores.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos CTA, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 44.^a, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste AE;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, nos termos do disposto na cláusula 70.^a

Cláusula 47.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

2 — O trabalhador também poderá tomar a mesma opção nos termos da parte final do número anterior, nos casos previstos no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — O disposto no n.º 1 aplica-se aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de falta injustificada.

4 — As faltas injustificadas, quando ultrapassam o limite anual de três, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

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

Cláusula 48.^a

Dispensas

1 — Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço, não acarrete trabalho suplementar e não hajam descansos compensatórios por gozar, os CTA serão dispensados durante um período de trabalho por mês para tratar de assuntos da sua vida particular de que não possam ocupar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao CTA, a pedido deste, licença sem retribuição até um ano, renovável mediante acordo.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

4 — O acordo para a concessão de licença a que se refere a presente cláusula será escrito e estipulará obrigatoriamente o pagamento pelo CTA das contribuições em vigor para o financiamento do Fundo de Pensões referido no n.º 11 da cláusula 7.^a

5 — O CTA beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 50.^a

Direito a férias e subsídio de Natal

1 — No ano da cessação da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.

2 — O critério seguido no número anterior é aplicável para o cálculo do valor do subsídio de Natal previsto na cláusula 59.^a

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 51.^a

Retribuição — Definição

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

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

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Remuneração base mensal a prevista no anexo I para cada nível salarial;
- b) Remuneração mensal a remuneração base mensal acrescida da remuneração operacional e das diuturnidades.

4 — A remuneração base mensal cobre a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — As remunerações por trabalho suplementar ou prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar previstas nas cláusulas 55.^a e 56.^a só são devidas a partir da 36.^a hora, inclusive, de prestação em período semanal de trabalho, apurado em média de ciclo de horário.

Cláusula 52.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição devida será sempre paga integralmente no decurso do mês a que respeita, por numerário, cheque ou transferência bancária.

2 — A remuneração do trabalho suplementar, nocturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorra.

Cláusula 53.^a

Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que *RM* é o valor da remuneração mensal e *N* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno previsto na cláusula 26.^a efectuado no âmbito deste acordo será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela remuneração base mensal;

- b) Quando prestado em trabalho suplementar, em dia normal ou em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, o seu pagamento está coberto pelo pagamento especial previsto nas cláusulas 55.^a e 56.^a;
- c) Quando prestado em dia feriado, é pago com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Remuneração por trabalho suplementar

A primeira hora de trabalho suplementar será remunerada com um aumento correspondente a 50 % do valor da remuneração horária e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

Cláusula 56.^a

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado no período de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado será retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor à hora.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, nos órgãos onde existam horários com início às 20 ou 22 horas, os dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados consideram-se com início às 20 ou 22 horas do dia anterior e termo às 20 ou 22 horas do dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou feriado.

Cláusula 57.^a

Remuneração operacional

1 — A remuneração operacional prevista nesta cláusula destina-se a compensar, proporcionalmente ao órgão em que o CTA presta serviço, a responsabilidade e o desgaste devidos ao diferente tráfego assistido e resulta simultaneamente dos seguintes factores:

- a) Risco de incidente ou acidente e responsabilidade instantânea;
- b) A qualificação de que o CTA é detentor.

2 — Para cálculo da remuneração operacional devida a cada CTA, é considerada uma tabela de pontuação constituída de acordo com o disposto na cláusula 62.^a

3 — O valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no número anterior é de 0,2625 do valor atribuído ao nível 7 da tabela salarial.

4 — Os CTA transferidos de órgão por iniciativa da empresa mantêm o direito à remuneração operacional do órgão de origem até obterem a qualificação máxima do órgão para onde foram transferidos.

5 — Os CTA transferidos para outro órgão por interesse próprio perdem o direito à remuneração operacional do órgão de origem a partir da data de colocação e até que obtenham qualificação no órgão para onde foram transferidos.

6 — Os CTA transferidos de órgão ao abrigo da cláusula 67.^a mantêm o direito à remuneração operacional

do órgão de origem durante os períodos mínimos fixados no órgão de destino para obtenção da respectiva qualificação máxima.

Cláusula 58.^a

Subsídio de insularidade

1 — É atribuído aos CTA em serviço nas Regiões Autónomas um subsídio de insularidade no valor de € 46,72 mensais, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os CTA que em 31 de Dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2 — O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração mensal acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho em relação aos CTA que a ele tenham direito.

3 — No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção do tempo de trabalho prestado.

4 — O subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na retribuição mensal que tiver na data do falecimento.

Cláusula 60.^a

Refeições e subsídio de refeição

1 — A NAV assegurará, se entender adequado, directamente ou através de protocolos ou contratos de prestação de serviços com outras entidades, serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição, por valor nunca superior ao fixado no n.º 2 desta cláusula.

2 — Os CTA têm direito a um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no montante em vigor para os restantes trabalhadores da empresa.

3 — Os CTA cujo turno abarca dois períodos de refeição terão direito, nesse período, apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

4 — É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no n.º 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a quatro horas e abranja, pelo menos, sessenta minutos de um dos períodos de refeição previstos na cláusula 30.^a

5 — O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalho normal efectuado em feriado.

6 — Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a sessenta minutos, contados desde o termo do referido horário e abranja, na totalidade, um dos períodos previstos na cláusula 30.^a

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

Todos os CTA têm direito a uma diuturnidade no montante em vigor para os restantes trabalhadores da NAV por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 62.^a

Cálculo da remuneração operacional

1 — As pontuações a que se refere o n.º 2 da cláusula 57.^a constam do anexo III deste AE, só podendo ser alteradas de acordo com as regras constantes dos números seguintes.

2 — Sempre que se verifique um aumento dos movimentos *per capita* no Centro de Controle de Lisboa, a respectiva pontuação será incrementada, com efeitos reportados a 1 de Janeiro do ano em que se efectuarem os cálculos, numa percentagem igual a 50% da variação registada.

3 — Os cálculos referidos no número anterior serão efectuados em Janeiro de cada ano, comparando entre si os movimentos anuais *per capita* registados nos dois anos imediatamente anteriores no Centro de Controle de Lisboa.

4 — O ajustamento das pontuações a que alude o n.º 1 da presente cláusula só terá lugar quando se verificarem incrementos percentuais do número de movimentos *per capita* no Centro de Controle de Lisboa iguais ou superiores a 1%, os quais não serão considerados na parte em que excedam 15%.

5 — O número de movimentos *per capita* do Centro de Controle de Lisboa é igual à divisão do número total (aproximação mais regional) de movimentos anual registado nas estatísticas da empresa pela respectiva dotação mínima global (aproximação mais regional).

Cláusula 63.^a

Prémio de exercício de funções

1 — Os CTA que exerçam, a título permanente e em horário regular, funções de chefia orgânica, de assessoria ou de instrução têm direito a um prémio de exercício de funções num montante mensal equivalente a 20% do nível 15 da tabela salarial constante do anexo I.

2 — A ausência ao serviço do CTA, seja qual for o motivo, incluindo o gozo de férias, determina dedução proporcional do prémio estabelecido no número anterior.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se também aos CTA que exerçam funções de chefia, assessoria

ou instrução em horário regular a título precário por um período igual ou superior a 10 dias úteis e apenas enquanto se mantiver essa situação.

4 — O prêmio estabelecido na presente cláusula não é acumulável com o pagamento previsto no n.º 4 da cláusula 27.^a, tendo o CTA direito ao tratamento que, em cada mês, seja mais favorável.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.^a

Local habitual de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que o trabalho é materialmente executado mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entendem-se por deslocações em serviço as efectuadas pelos CTA para fora do seu local habitual de trabalho, no âmbito das suas funções ou para realização de tarefas específicas que as determinem.

2 — A natureza das deslocações em serviço, os meios de transporte, o alojamento e o pagamento de despesas, bem como demais regalias e obrigações dos CTA deslocados, constam de regulamento próprio aplicável à generalidade dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 66.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao CTA ou se resultar de mudança total ou parcial do órgão onde aquele presta serviço.

2 — No caso de transferência resultante de mudança total ou parcial do órgão, o CTA, no caso de ter prejuízo sério com a transferência, poderá rescindir o contrato de trabalho invocando justa causa, com direito à indemnização prevista na lei.

3 — A empresa deve comunicar a transferência logo que possível e, em qualquer caso, sempre com uma antecedência mínima de quatro meses.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e da respectiva bagagem.

5 — Não se consideram transferências:

- a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
- b) As deslocações em serviço.

Cláusula 67.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa conjunta do trabalhador e da empresa

1 — Não se considera abrangido pelo disposto na presente cláusula o preenchimento de vagas para funções de chefia orgânica, instrutor no Centro de Formação ou assessor, as quais são da exclusiva responsabilidade da empresa.

2 — O período de tempo em que um CTA exerça as funções referidas no número anterior conta como antiguidade no órgão ATS em que se encontrava quando ocorreu essa nomeação, regressando àquele órgão com a cessação de tais funções.

3 — O preenchimento de quaisquer outras vagas nos órgãos ATS obedece ao disposto nos números seguintes.

4 — Em Maio de cada ano, a NAV divulgará por todos os órgãos ATS as vagas que serão preenchidas no ano seguinte, com indicação dos órgãos onde ocorrerão e do serviço da empresa para onde as inscrições dos interessados deverão ser endereçadas.

5 — Os CTA interessados no preenchimento das vagas anunciadas deverão inscrever-se, por escrito, com cópia para o SINCTA, nos 45 dias seguintes ao do anúncio, podendo inscrever-se para mais de um órgão, com indicação, nesse caso, da respectiva ordem de preferência.

6 — As vagas serão preenchidas com rigoroso respeito pelo ordenamento constante de listas que serão elaboradas para cada órgão para onde aquelas foram anunciadas, de acordo com as seguintes normas:

- a) Maior antiguidade do CTA no órgão (AO) onde se encontra colocado na data do anúncio;
- b) Considera-se a mesma AO para todos os CTA oriundos do mesmo curso *ab initio* e que ainda não foram transferidos nenhuma vez, contada a partir da data em que o último deles obteve a sua primeira qualificação;
- c) A AO para CTA que já tenham sido transferidos conta-se a partir da data da qualificação mais elevada do órgão para onde essa transferência ocorreu, sendo equivalentes para este efeito as qualificações TMA, OCA ou REG radar em Santa Maria e APP radar e REG radar em Lisboa;
- d) Em relação aos CTA referidos na alínea anterior, considera-se a mesma AO contada a partir da data da qualificação mais recente, para diferenças inferiores a 90 dias;
- e) Em caso de empate pelo disposto nas alíneas anteriores, privilegia-se a maior antiguidade como CTA, de acordo com a lista de escalonamento.
- f) Não pode haver trocas entre os CTA constantes das listas.

7 — As listas a que se refere o número anterior não terão quaisquer efeitos ou repercussões em vagas a ocorrer nos anos subsequentes.

8 — Escolhidos os CTA que serão transferidos, a NAV divulgará essas transferências, devendo as respec-

tivas datas de concretização ocorrer no ano seguinte e serem fixadas de comum acordo ou, na sua falta, pela empresa, não devendo nesse caso diferir mais de quatro meses da data prevista para a concretização.

9 — Caso a transferência de um CTA possa originar redução da dotação do órgão onde está colocado abaixo do mínimo recomendável, aquela só se concretizará depois de garantida a substituição do CTA a transferir.

10 — Verificando-se a situação prevista no número anterior, pode ser transferido um CTA colocado noutra órgão e pior colocado na respectiva lista, ficando salvaguardado o direito de transferência do CTA preterido assim que for possível a sua substituição.

11 — A transferência de um CTA a seu pedido, contrariando o disposto na presente cláusula, só pode ocorrer a título temporário, mediante invocação de motivos reconhecidamente graves, não se considerando, para efeitos da AO, todo o tempo em que a situação se prolongue para além de seis meses.

12 — Um CTA que já tenha sido transferido só pode tornar a inscrever-se para uma transferência depois de ter, pelo menos, três anos de AO.

13 — O disposto na alínea c) do n.º 6 e no n.º 12, não se aplica a CTA que tenham sido transferidos antes da entrada em vigor do presente AE, aplicando-se o regime anteriormente em vigor.

Cláusula 68.^a

Seguros

1 — Sempre que a empresa esteja obrigada ao pagamento de transporte nos termos deste acordo ou da lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de viagem, o qual nunca será inferior a € 30 000, que cobrirá o risco de viagem em caso de transferência ou deslocação em serviço.

CAPÍTULO VI

Indemnizações

Cláusula 69.^a

Indemnizações

1 — O despedimento ilícito promovido pela NAV, a rescisão com justa causa por iniciativa do CTA e a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, ou por despedimento colectivo, conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 51.^a, por cada ano ou fracção de antiguidade.

2 — O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Segurança social

Cláusula 70.^a

Regime geral

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os CTA ficam abrangidos pelos seguinte regime de segurança social:

- a) Os oriundos da função pública, mantêm o regime de previdência previsto para os funcionários públicos;
- b) Os não oriundos da função pública ficam sujeitos ao regime geral de segurança social.

Cláusula 71.^a

Regime complementar de segurança social

Aplicam-se aos CTA os regimes complementares de segurança social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores.

Cláusula 72.^a

Inscrição na OSMOP

1 — A empresa procurará garantir a todos os CTA o direito de inscrição na Obra Social dos Ministérios da Habitação e Obras Públicas e dos Transportes e Comunicações, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A NAV assumirá os encargos devidos à Obra Social em função das captações estabelecidas.

3 — Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao CTA que seja beneficiário daquela Obra Social.

Cláusula 73.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A NAV fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se ainda ao pagamento da retribuição por inteiro ao CTA em caso de acidente de trabalho ou doença profissional sempre que esse direito não seja garantido pelo regime geral mencionado no número anterior.

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

CAPÍTULO VIII

Formação

Cláusula 74.^a

Formação — Princípios gerais

1 — A NAV proporcionará formação contínua aos CTA ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral

e a actualização constante dos seus conhecimentos e experiência, realizando periodicamente refrescamentos, reciclagens e actualizações.

2 — A NAV informará e consultará o SINCTA previamente à adopção dos planos de formação que abrangem CTA.

3 — Os CTA que trabalhem fora da localidade onde se efectuam as acções de formação têm todos os direitos e deveres inerentes à situação de trabalhadores deslocados em serviço.

Cláusula 75.^a

Formação — Definições

1 — Para efeitos deste acordo, considera-se:

- a) Avaliação operacional — avaliação prática efectuada durante a prestação real de controlo com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação;
- b) Refrescamento — acção ou acções teóricas e ou práticas com a finalidade de manter de forma actualizada um adequado nível de conhecimentos;
- c) Reciclagem — acção ou acções teóricas e ou práticas com a finalidade de readquirir um adequado nível de conhecimentos;
- d) Formação operacional — destinada a fornecer aos candidatos à obtenção de qualquer qualificação num órgão ATM os conhecimentos, a experiência operacional e a perícia indispensáveis para efeito dessa obtenção e consequente desempenho das funções inerentes aos privilégios que lhe correspondem, conforme o anexo I da ICAO.

2 — A formação operacional tem duas componentes:

- a) Componente teórico-prática, que poderá, dependendo das condições do órgão, desenvolver-se em duas fases:
 - i) Fase de transição, durante a qual será transmitido ao candidato o conhecimento teórico sobre as características específicas e procedimentos ATC do órgão cuja qualificação pretende obter, utilizando-se variados processos pedagógicos, incluindo a simulação analítica, entendendo-se como tal o estudo gradual e controlado de situações de gestão de tráfego aéreo retiradas da realidade, possibilitando ao estagiário examinar e ensaiar várias soluções;
 - ii) Fase pré-OJT (On the Job Training), em que o candidato tomará contacto, através de simulação global, com as posições operacionais do sector ou sectores do órgão onde pretende obter a qualificação e onde serão desenvolvidas a proficiência e as rotinas previamente adquiridas num ambiente semelhante ao da operação com tráfego real;
- b) Componente OJT (On the Job Training), que corresponde ao treino operacional em situação

de tráfego real, durante o qual serão aplicadas e desenvolvidas, sob supervisão dum monitor/instrutor a proficiência e as rotinas previamente adquiridas, sendo subdividida em duas fases:

- i) Fase inicial, de desenvolvimento e consolidação da proficiência, durante a qual a intervenção do monitor tende a diminuir gradualmente;
- ii) Fase final, de afirmação da proficiência e de desenvolvimento da experiência, em que a intervenção do monitor será praticamente inexistente, com excepção da ocorrência de situações anómalas ou pouco usuais.

Cláusula 76.^a

Avaliações operacionais

1 — Serão realizadas periodicamente avaliações operacionais, com o objectivo de avaliar a proficiência operacional, bem como detectar eventuais necessidades de formação específica, reciclagens ou refrescamentos.

2 — As avaliações serão efectuadas na modalidade de avaliação contínua e nos termos de regulamento próprio a acordar entre a NAV e o SINCTA.

Cláusula 77.^a

Investigação técnica de acidentes e incidentes de tráfego aéreo

1 — Sem prejuízo da competência do INAC e do GPIIA e das normas e procedimentos em vigor, sempre que se verifique uma ocorrência de tráfego aéreo que configure uma situação de comprometimento da segurança operacional, proceder-se-á à investigação técnica da mesma, à qual não poderá, em circunstância alguma, ser atribuído carácter disciplinar ou punitivo.

2 — O CTA envolvido deverá comunicar a ocorrência superiormente, sendo de imediato retirado da operação para sua própria protecção, excepto se tal for inviável para a continuidade daquela, até à conclusão de um relatório preliminar, em cuja elaboração participará e que deverá estar concluído nos três dias úteis subsequentes.

3 — Permanecendo fora da escala de serviço durante o período em que decorre o processo de investigação técnica, o CTA tem direito a manter a qualificação do órgão onde está colocado, bem como a integralidade da sua retribuição.

4 — Tendo em consideração as conclusões do relatório preliminar, o CTA envolvido poderá ser sujeito a uma acção específica de acompanhamento, de acordo com as normas em vigor.

5 — Em caso de acidente de tráfego aéreo, aplica-se o disposto no números anteriores.

Cláusula 78.^a

Voos de familiarização

Com vista ao aperfeiçoamento profissional, os CTA realizarão voos de familiarização nos termos em vigor.

CAPÍTULO IX Carreira de CTA

Cláusula 79.^a

Ingresso

1 — O ingresso na carreira de CTA depende do preenchimento sucessivo e cumulativo das seguintes condições:

- Seleção, de acordo com a regulamentação em vigor na NAV acordada com o SINCTA;
- Frequência, com aproveitamento, do curso ou cursos fornecidos pela NAV que dão acesso à obtenção da licença de CTA;
- Obtenção da licença portuguesa de CTA, com averbamento de, pelo menos, uma qualificação.

2 — O ingresso na carreira de CTA faz-se pela fase E.

3 — O ingresso na carreira de CTA conta-se, para todos os candidatos que frequentam o mesmo curso básico e que reúnam as condições previstas no n.º 1 desta cláusula, a partir da mesma data.

Cláusula 80.^a

Antiguidade e escalonamento na categoria

1 — A antiguidade na categoria de CTA conta-se desde a data de ingresso nesta, sendo a posição relativa entre os CTA a que consta da lista de escalonamento que constitui anexo III deste AE.

2 — Para os CTA que venham a ingressar na carreira após a entrada em vigor deste AE e cuja antiguidade seja a mesma, a posição relativa será determinada pelos seguintes factores, sucessivamente considerados:

- Maior classificação na formação inicial referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a;
- Maior antiguidade na empresa;
- Maior idade.

3 — Quando, por motivos culposos da empresa, um candidato se atrase no ingresso na carreira, a sua antiguidade será a dos restantes candidatos no mesmo curso de formação que possibilitou aquele ingresso.

Cláusula 81.^a

Progressão na carreira

1 — A carreira de CTA compreende uma progressão profissional e uma progressão técnica.

2 — A empresa obriga-se a facultar aos CTA a formação necessária ao cabal desempenho das suas funções e à sua eventual evolução na carreira.

Cláusula 82.^a

Progressão técnica

1 — Por progressão técnica entende-se a obtenção de qualquer das qualificações de controlo de tráfego aéreo estabelecidas pela entidade aeronáutica competente.

2 — A obtenção de qualquer das qualificações efectua-se mediante a realização com aproveitamento da formação inicial e operacional.

3 — A progressão técnica integra as seguintes qualificações:

- De controlo de aeródromo (AD);
- De controlo de aproximação (APP);
- De controlo regional (REG);
- De controlo oceânico (OCA);
- De controle de aproximação radar (APP/R);
- De controlo regional radar (REG/R).

4 — A formação referida no n.º 2 desta cláusula, bem como a prevista na cláusula 75.^a, será ministrada por CTA instrutores ou CTA monitores.

5 — A NAV é obrigada a permitir a manutenção da qualificação de que é detentor o CTA que tenha sido nomeado para funções em horário regular de chefia, assessoria ou instrução.

Cláusula 83.^a

Efeito das qualificações

1 — Os efeitos decorrentes das qualificações dependem do seu averbamento na licença individual e reportam-se à data daquele.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa comunicará à entidade licenciadora, no prazo de oito dias, todos os elementos necessários.

3 — Quando a empresa se atrase na comunicação à entidade licenciadora, os efeitos remuneratórios decorrentes da nova situação retroagem ao termo do prazo previsto no número anterior.

Cláusula 84.^a

Condições para a progressão técnica

1 — A progressão técnica depende das qualificações exigíveis ao cumprimento das atribuições do órgão onde o CTA esteja ou deva ser colocado.

2 — Aos CTA REG ou APP que exerçam funções num órgão onde passe a existir qualificação radar, será proporcionada a obtenção desta qualificação no mais breve prazo possível.

Cláusula 85.^a

Faltas de aproveitamento na obtenção de qualificações

1 — Um CTA que não tenha aproveitamento na obtenção de uma qualificação tem direito a uma segunda tentativa, de acordo com as normas e os prazos em vigor na NAV.

2 — Em caso de falta de aproveitamento pela segunda vez na mesma qualificação, o CTA regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de qualificação em órgão diferente daquele em que teve falta de aproveitamento, atentas as normas vigentes sobre transferências e decorrido um período mínimo de dois anos sobre a data dessa falta de aproveitamento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Em alternativa ao disposto no número anterior, o CTA pode optar por uma terceira tentativa de qualificação no mesmo órgão, aplicando-se em tudo o mais o constante da presente cláusula.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, cada centro de controlo de tráfego aéreo é considerado como um único órgão, independentemente de existirem nele várias qualificações.

5 — Se o CTA vier a averbar falta de aproveitamento em duas tentativas consecutivas na obtenção de nova qualificação tentada ao abrigo do disposto na parte final do n.º 2, ou na terceira tentativa ao abrigo do disposto no n.º 3, regressa definitivamente ao órgão onde estava colocado anteriormente.

6 — Se um CTA averbar duas faltas de aproveitamento na obtenção de uma qualificação AD, regressa definitivamente ao órgão onde estava colocado anteriormente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Se as duas faltas de aproveitamento consecutivas a que se refere o número anterior ocorreram na Torre de Lisboa, o CTA tem direito ao constante no n.º 2, mas as novas tentativas de qualificação só podem ter lugar num órgão de controlo não radar.

8 — Caso exista impedimento a uma progressão técnica por motivos imputáveis à empresa e o CTA obtenha aproveitamento nessa progressão, a retribuição e demais direitos correspondentes à qualificação obtida retroagem à data em que a progressão técnica se teria realizado sem a verificação do referido impedimento.

Cláusula 86.^a

Falta de aproveitamento em curso radar

1 — Quando um CTA tiver falta de aproveitamento num curso radar, frequentará o primeiro curso que se realize, se aquela se dever a razões médicas fundamentadas, ou o primeiro curso que for possível, se se dever a outras razões.

2 — Até ao início do novo curso, o CTA permanece colocado no órgão radar para onde foi transferido, excepto se a transferência for para o Centro de Controle de Lisboa, caso em que regressa ao órgão onde estava colocado antes do início do curso em que não obteve aproveitamento.

3 — Em alternativa ao disposto na parte final do número anterior, o CTA pode optar por ser transferido para a Torre de Lisboa, de acordo com as seguintes regras:

- a) Esta opção deve ser exercida nos três dias imediatos ao fim do curso radar em que não obteve aproveitamento, estando sempre dependente da existência de vagas na Torre de Lisboa e da sua capacidade de formação operacional;
- b) Caso se verifiquem mais candidatos à colocação na Torre de Lisboa do que vagas, serão transferidos para aquele órgão os CTA mais antigos, atenta a lista de escalonamento;
- c) Se o CTA for colocado na Torre de Lisboa, só poderá frequentar novo curso radar quando tiver direito a ser transferido, atentas as regras em vigor nesta matéria.

4 — Se um CTA tiver falta de aproveitamento por duas vezes em curso radar regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de qualificação apenas em órgão não radar, segundo as normas vigentes sobre transferências e decorrido um período mínimo de dois anos sobre a data da segunda falta de aproveitamento.

Cláusula 87.^a

Reclassificações por inaptidão técnica

1 — Um CTA será reclassificado para outra categoria profissional caso não consiga recuperar a qualificação que detinha no órgão para onde regressou nos termos dos n.ºs 2, 5 ou 6 da cláusula 85.^a, ou caso recuse essa colocação.

2 — Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador mantém o direito à remuneração base mensal de CTA, a qual ficará congelada até que a correspondente à categoria para que foi reclassificado atinja aquele montante, no caso de ser inferior.

Cláusula 88.^a

Progressão profissional

1 — A carreira de CTA desenvolve-se por fases e graus, independentemente da progressão técnica.

2 — As fases mencionadas no número anterior são as seguintes:

CTA A 3;
CTA A 2;
CTA A 1;
CTA A;
CTA B;
CTA C;
CTA D;
CTA E.

3 — Os graus referidos no n.º 1 correspondem às funções de chefia, assessoria e instrução de controlo de tráfego aéreo a seguir indicadas:

Grau 6 — Chefia de FIR;
Grau 5:

Chefia de centro de controlo;
Chefia orgânica III;

Grau 4:

Chefia de torre;
Chefia orgânica II;

Grau 3:

Chefia de torre;
Chefia orgânica I;
Chefia de sala de operações;

Grau 2:

Supervisor;
Assessor sénior;
Instrutor;

Grau 1:

Assessor;
Monitor.

4 — As funções de assessor sénior são desempenhadas por CTA que coordenam áreas funcionais dos serviços de assessoria.

5 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão técnica do CTA nomeado.

6 — Todas as chefias dos Serviços de Tráfego Aéreo ou de Formação ATS deverão ser enquadradas nos graus referidos no n.º 3.

7 — As funções de chefe de sala, supervisor, assessor, monitor e instrutor não podem ser desempenhadas cumulativamente nem exercidas a título temporário, a não ser em situações excepcionais precedidas de acordo nesse sentido com o SINCTA.

Cláusula 89.^a

Acesso às fases

1 — O acesso às fases previstas no n.º 2 da cláusula anterior processa-se nos seguintes termos:

- a) Têm acesso a CTA D os CTA E com um ano de permanência nesta fase;
- b) Têm acesso a CTA C os CTA D com um ano de permanência nesta fase;
- c) Têm acesso a CTA B os CTA C com dois anos de permanência nesta fase;
- d) Têm acesso a CTA A os CTA B com três anos de permanência nesta fase;
- e) Têm acesso a CTA A-1 os CTA A com quatro anos de permanência nesta fase;
- f) Têm acesso a CTA A-2 os CTA A-1 com quatro anos de permanência nesta fase;
- g) Têm acesso a CTA A-3 os CTA A-2 com cinco anos de permanência nesta fase.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 94.^a, as mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior.

Cláusula 90.^a

Acesso aos graus

A nomeação para as funções previstas no n.º 3 da cláusula 88.^a depende da existência de necessidade funcional e será efectuada tendo em consideração o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 91.^a

Crítérios de escolha para graus

1 — A escolha para o exercício de funções de assessor e de instrutor sediado no centro de formação é da exclusiva responsabilidade da empresa, condicionada apenas à aceitação do CTA, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 5.^a

2 — A escolha para o exercício de funções de chefe de sala de operações, instrutor, monitor e supervisor operacional é efectuada de entre os CTA que se can-

didatem e reúnam, nomeadamente, os seguintes requisitos:

- a) Para chefe de sala de operações: ser supervisor operacional há pelo menos um ano, deter capacidade de chefia, domínio dos aspectos técnico-operacionais da função, assiduidade e sociabilidade;
- b) Para instrutor: ser monitor há pelo menos três anos, deter capacidade de planeamento, organização e explanação, vocação pedagógica, assiduidade, conhecimentos técnico-operacionais relevantes para a função e sociabilidade;
- c) Para monitor: deter a qualificação adequada há pelo menos três anos ininterruptos, estar numa das fases previstas no n.º 2 da cláusula 88.^a, deter capacidade de explanação, vocação pedagógica, assiduidade, conhecimentos técnico-operacionais relevantes para a função e sociabilidade;
- d) Para supervisor operacional: deter a qualificação adequada há pelo menos três anos ininterruptos, estar numa das fases previstas no n.º 2 da cláusula 88.^a, deter capacidade de chefia, domínio dos aspectos técnico-operacionais relevantes para a função, assiduidade e sociabilidade.

3 — A escolha para as funções de chefe de sala, instrutor, monitor e supervisor é da competência de um colégio constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

4 — Os candidatos ao desempenho de qualquer das funções previstas no número anterior que tenham frequentado sem aproveitamento curso de formação específica para essas funções não poderão ser escolhidos.

5 — As funções de chefe de sala existem apenas nos ACC de Lisboa e de Santa Maria e as de supervisor operacional em todos os órgãos com mais de um CTA por turno.

6 — Nos órgãos em que exista um mínimo de quatro monitores, um deles exercerá as funções de instrutor.

7 — Os CTA que não tenham frequentado curso de formação específica para as funções a desempenhar e sejam nomeados, frequentá-lo-ão logo que for possível, sendo desnomeados caso não tenham aproveitamento no mesmo.

8 — Não havendo candidatos a monitor ou supervisor com três anos de qualificação ou, havendo-os, não sendo escolhidos pelo colégio, este pode nomear CTA com antiguidade de qualificação inferior, devendo para o efeito ser aberto novo concurso, de modo que se possam candidatar os CTA nessas condições.

9 — Não havendo candidaturas para as funções previstas no n.º 2 da presente cláusula, o responsável pelo órgão em que se verifique a vaga pode nomear um CTA de sua escolha, com observância dos requisitos estabelecidos no mesmo número, para exercer as funções por um período não superior a um ano.

10 — As nomeações para as funções de assessor e instrutor no centro de formação são feitas a título expe-

rimental nos primeiros seis meses, durante os quais o CTA pode voltar de imediato às funções desempenhadas anteriormente por iniciativa de qualquer das partes, sem quaisquer formalidades.

Cláusula 92.^a

Constituição, funcionamento e deliberações dos colégios

1 — O colégio a que se refere a cláusula anterior será constituído da seguinte forma:

- a) Para chefe de sala de operações: os chefes de sala de operações e o chefe do órgão respectivo;
- b) Para supervisor operacional: os supervisores operacionais e o chefe do órgão respectivo;
- c) Para monitor ou instrutor: os monitores, instrutores e o chefe do órgão respectivo.

2 — A participação nas reuniões do colégio constitui para os seus elementos um dever, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — O colégio funcionará desde que estejam presentes mais de metade dos seus elementos, incluindo obrigatoriamente o seu presidente.

4 — O colégio será presidido pelo chefe do órgão ATS respectivo.

5 — Na apreciação dos candidatos, os colégios deverão observar os seguintes princípios:

- a) Cada candidato será classificado em função da atribuição de uma pontuação relativa a cada um dos requisitos previstos no n.º 2 da cláusula anterior, nos termos de um regulamento específico a acordar entre a NAV e o SINCTA, no prazo de 120 dias a contar da data de assinatura do presente AE;
- b) A escolha recairá no candidato que obtiver melhor pontuação elegível;
- c) Em caso de igualdade de pontuação, será escolhido o CTA com maior antiguidade, de acordo com a lista de escalonamento.

6 — Enquanto não for aprovado o regulamento específico mencionado na alínea a) do número anterior, continuarão a observar-se as regras anteriormente praticadas.

Cláusula 93.^a

Cessação de funções nos graus

1 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 da cláusula 88.^a pode cessar:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por decisão unilateral da empresa ou do CTA, mediante pré-aviso escrito de dois meses, para as funções de chefia;
- c) Por decisão unilateral da empresa ou do CTA, mediante pré-aviso escrito de seis meses, para as funções de assessor e de instrutor;
- d) Por decisão unilateral e fundamentada da empresa a todo o tempo, comunicada por escrito;
- e) Por decisão unilateral do CTA, comunicada com um pré-aviso de seis meses, para as restantes

funções (monitoria, chefia de sala de operações e supervisão operacional);

- f) No caso previsto na parte final do n.º 7 da cláusula 91.^a;
- g) No caso previsto no n.º 5 da cláusula 27.^a

2 — Os prazos de pré-aviso previstos nas alíneas b), c) e e) do número anterior poderão ser reduzidos por acordo entre as partes.

3 — A cessação das funções previstas no n.º 3 da cláusula 88.^a, por qualquer das razões mencionadas no n.º 1, determina o regresso do CTA às funções operacionais próprias da sua progressão técnica, para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

4 — Caso o CTA se encontrasse enquadrado num grau antes da nomeação para as funções que cessaram, tem direito, sem prejuízo do desempenho de funções operacionais nos termos estipulados no número anterior, a manter a remuneração base mensal correspondente àquele grau.

5 — O disposto no número anterior não se aplica se as funções cessarem por iniciativa do CTA, situação em que se aplica apenas o n.º 3.

6 — A NAV apreciará anualmente, através das respectivas chefias hierárquicas, o desempenho profissional dos CTA com funções de graus, aplicando-se o disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula caso se conclua, comprovadamente, pela inadequação para a função.

7 — Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior a monitores/instrutores, será ponderada a opinião da chefia do órgão respectivo, assim como a opinião do responsável pelo centro de formação e os questionários dos instruendos, se o formador no período em apreciação exerceu funções naquele centro, implicando duas apreciações negativas anuais consecutivas a imediata cessação de funções de formador.

Cláusula 94.^a

Impedimentos à progressão profissional

1 — A empresa poderá considerar impedimento à nomeação para os graus ou opor-se à mudança de fase se existir uma apreciação negativa do aproveitamento profissional do CTA há menos de dois anos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os factores que possam influenciar a decisão da empresa serão comunicados ao CTA logo que ocorram, para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de cinco dias úteis.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, qualifica-se como apreciação negativa do aproveitamento profissional a ocorrência de qualquer das seguintes situações:

- a) Falta de aproveitamento numa progressão técnica;
- b) Classificação de *Não apto* nas acções de avaliação, nos termos estabelecidos;
- c) Falta de aproveitamento na acção de formação a que alude a alínea b) da cláusula 75.^a

4 — No caso previsto no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por três CTA, sendo um designado pelo recorrente, outro pela empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

5 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

CAPÍTULO X

Organizações representativas de CTA

Cláusula 95.^a

Crédito de horas

1 — A NAV concederá um crédito de tempo mensal aos CTA que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos seguintes termos:

- a) Oito horas para os delegados sindicais;
- b) Quatro dias para os membros da direcção do SINCTA;
- c) Um dia para a direcção da APCTA.

2 — O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção e da direcção da APCTA o total de crédito de tempo previsto nas alíneas b) e c) do número anterior.

Cláusula 96.^a

Desconto de quotizações

1 — A NAV descontará na retribuição dos CTA sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao SINCTA, nos termos dos números seguintes.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual e enviada ao SINCTA e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e de revogação só produz efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 97.^a

Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

Cláusula 98.^a

Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão

de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo da cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 99.^a

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos CTA será reportada, conforme os casos:

- a) Antiguidade na NAV — à data da vinculação à empresa NAV ou à empresa ANA, E. P., ou à data da vinculação a qualquer título à função pública, nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, E. P., aquando da sua constituição;
- b) Antiguidade na categoria de CTA — à data do ingresso na categoria.

Cláusula 100.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, e que por este foi revogado.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 2004.

Pela NAV Portugal, E. P. E.:

Carlos Alberto Gonçalves da Costa, presidente do conselho de administração.
Rui Pedro Cabaço Gomes, vogal do conselho de administração.

Pelo SINCTA:

Carlos Alberto Bettencourt Reis, presidente da direcção.
José Paulo Saramago, membro da direcção.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Enquadramento	Remunerações (euros)
15	Grau 6	3 548,87
14	Grau 5	3 406,94
13	Grau 4	3 165,16
12	Grau 3	2 941,82
11	Grau 2	2 804,02
10	Grau 1	2 704,27
09	Fase A-3	2 604,53
08	Fase A-2	2 501,87
07	Fase A-1	2 399,69
06	Fase A	2 310,30
05	Fase B	2 122,93
04	Fase C	1 932,59
03	Fase D	1 814,17
02	Fase E	1 672,66

ANEXO II

Descrição de funções

1 — Definição geral de funções de CTA

Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional

e ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e radar, efectuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e radar; identifica e transfere o tráfego de/para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade; emite autorizações de voo (descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantém actualizado o quadro de progresso de voo em função das informações de posição recebidas dos pilotos das aeronaves; aceita ou impõe alterações aos níveis de voo tendo em vista a segurança e o escoamento do tráfego aéreo; efectua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições da área regional, aproximação, radar ou aeródromo, coordenando a sua actividade com as posições vizinhas.

2 — Definições específicas das funções de CTA

(complementares do n.º 1)

2.1 — *Monitor/instrutor*. — Ministra uma ou mais disciplinas em que é qualificado durante cursos, reciclagens, estágios e sessões de treino, tendo em vista a formação técnica e profissional dos CTA; participa na elaboração dos programas das matérias a ministrar; prepara a sua aplicação prática; ministra os ensinamentos, de acordo com o programa, utilizando métodos adequados e acompanhando os instruendos nas várias fases de formação ou qualificação; exemplifica e aplica exercícios práticos, concebendo, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação; procede à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos instruendos, nomeadamente participando na elaboração de testes, no estabelecimento dos critérios de avaliação e integrando os júris de qualificação; colabora noutras tarefas necessárias ao funcionamento das acções de formação.

Os instrutores podem exercer a sua acção tanto na operação como no centro de formação e, para além das funções genéricas atrás definidas, compete-lhes exercer as seguintes funções concretas relacionadas com a formação:

- a) Coordenação e elaboração do guia de formação operacional do respectivo órgão;
- b) Participação no plano anual de formação do respectivo órgão;
- c) Formação de transição e pré-OJT;
- d) Preparação e condução de simulações e acções de refrescamento;
- e) Coordenação de elaboração de CBT (computer base training);
- f) Coordenação da formação do respectivo órgão quando não houver nenhum elemento encarregue dessa função.

Os monitores exercem a sua acção essencialmente na operação (OJT — on job training), mas podem ser chamados a exercer as funções referidas nas alíneas c) e d) no centro de formação ou local equiparado desde que tenham a adequada formação conforme definido no n.º 6 da cláusula 78.^a e devendo, nesse caso, auferir a remuneração base mensal de instrutor.

2.2 — *Chefe de sala de operações*. — Orienta e coordena as actividades globais da sala de operações de um

ACC, competindo-lhe decidir e actuar em todas as situações que afectem o normal funcionamento da actividade operacional; é responsável pela chefia de todo o pessoal em serviço; efectua as coordenações necessárias com as entidades e serviços competentes, tendo em vista assegurar a operacionalidade dos sistemas, equipamentos e serviços da sala de operações; actualiza, divulga e certifica-se da existência de toda a documentação relativa à prestação do serviço; assegura o normal funcionamento da posição FMP (flow management position), quer através da sua envolvimento pessoal ou dos supervisores operacionais quer através do destacamento de CTA com formação adequada; implementa, em coordenação com os supervisores operacionais, medidas de regulação de fluxo de tráfego; assegura o cumprimento dos trâmites previstos na regulamentação em vigor, nos casos de ocorrência de incidente ou acidente; desencadeia o serviço de alerta e de busca e salvamento, coordenando com a entidade responsável pela sua execução e operador(es) da(s) aeronave(s) envolvida(s) todas as acções consideradas necessárias; comunica ao chefe de órgão anomalias ocorridas durante o turno de serviço; participa e colabora com a chefia na resolução de problemas de exploração relativos à gestão dos meios humanos e tecnológicos do órgão; substitui o chefe do órgão na ausência do mesmo ou do seu substituto designado no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis; desempenha tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo com vista a manter a sua aptidão técnico-profissional.

2.3 — *Supervisor operacional*. — Supervisiona, orienta e coordena a prestação dos serviços de controlo de tráfego aéreo, informação de voo e alerta nas posições operacionais do sector sob a sua responsabilidade; distribui o pessoal ao seu dispor pelas posições respectivas, de acordo com a sua experiência, volume e complexidade do tráfego; assume as responsabilidades atribuídas ao chefe da sala de operações nos órgãos onde não existam estas funções; decide, em estreita cooperação com o chefe da sala de operações, sobre as configurações sectoriais, tendo em conta as regras para o efeito estabelecidas pela respectiva chefia do órgão; executa a posição FMP (flow management position), propondo, sempre que necessário, a adopção de medidas pontuais; garante as coordenações necessárias a uma correcta gestão do fluxo de tráfego; verifica e controla a operacionalidade dos sistemas e equipamentos, comunicando as anomalias ao chefe da sala de operações; procede à investigação preliminar nos casos de incidente/acidente, suspendendo de imediato a título transitório o CTA envolvido do desempenho de funções; acompanha o funcionamento das posições de controlo, mantendo sobre as mesmas uma vigilância activa nos períodos de pico de tráfego; pode desempenhar tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo.

2.4 — *Assessor sénior/assessor*. — Exerce, nos STA (serviços de tráfego aéreo), funções de análise e de estudo especializados no âmbito dos projectos e demais acções de responsabilidade ao nível técnico, tendo em vista a preparação e definição de medidas de política global, sua planificação ou coordenação ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de política sectorial, sua programação, planeamento e controlo. Colabora e apoia a chefia na gestão do respectivo órgão. Substitui a respectiva chefia quando nomeado para o efeito.

ANEXO III

Tabelas de pontuações para remunerações operacionais

1 — Em 2004, a pontuação referida no n.º 1 da cláusula 62.^a para o Centro de Controle de Lisboa é de 681 pontos, aplicando-se a esta pontuação, em Janeiro de cada ano, o disposto nos n.ºs 2 a 5 daquela cláusula.

2 — As pontuações para os restantes órgãos são iguais ao resultado da aplicação do número anterior, deduzido dos seguintes pontos:

Órgão	Pontos a abater
CCTA Santa Maria	138
APP Porto	171
APP Faro	171
AD Lisboa	225
APP Funchal	225
ROP Mínima	327

3 — As pontuações a deduzir previstas no número anterior podem ser alteradas por acordo entre a NAV e o SINCTA, caso as dotações dos respectivos órgãos sejam também alteradas.

4 — A ROP mínima referida no n.º 2 aplica-se aos seguintes órgãos e qualificações:

APP Ponta Delgada;
APP Porto Santo;
APP Horta;
APP Santa Maria;
AD Cascais;
AD Porto;
AD Faro;
AD Funchal;
AD Ponta Delgada;
AD Horta;
AD Porto Santo;
AD Santa Maria;
AD Flores.

5 — Exclusivamente para efeitos do disposto no n.º 8 da cláusula 78.^a e em relação aos CTA a que lhes sejam aplicadas, considera-se a pontuação que resultar da aplicação do disposto no n.º 1, deduzido dos seguintes pontos:

Órgão	Ponto a abater
LIS convencional	58
Porto APP convencional	233
Faro APP convencional	237
Funchal APP convencional	327
SMA OCA/TMA anterior sistema Atlântico	193

ANEXO IV

Lista de escalonamento

001 — José António F. Calado Torres.
002 — Luís António Ricardo Candeias.
003 — Jacinto Policarpo Carmo Alves.
004 — Odília Costa Couto Sousa F. Carvalho.
005 — Amílcar Luís M. Barata Salgueiro.
006 — Henrique Júlio Vicente Silveira.

007 — Fernando Reigosa Martins Jorge.
008 — Manuel José Gomes Palma.
009 — Jorge Manuel Ricardo Oliveira.
010 — Maria Noémia Pacheco Rosa.
011 — António Manuel Pina Correia.
012 — Helena Lucinda P. V. Aveliz Pereira.
013 — Helena Maria M. Soares Comédias.
014 — Pedro Férin.
015 — Eduarda Maria Mendonça S. Carvalho.
016 — João Rodrigues Jardim.
017 — Maria Fernanda P. Rosário Crispim.
018 — Rosália Maria Gago Barata Salgueiro.
019 — Vítor António Patrocínio Santos.
020 — Eduardo Francisco Sousa Graça.
021 — Manuel Alves Cardoso.
022 — Luís Manuel Pereira Lázaro.
023 — Isabel Maria Morais Évora R. Corvelo.
024 — Victor Manuel Hungria Rego Bayan.
025 — Eurico Manuel Silva Saraiva.
026 — Alberto Castro Santos.
027 — Orlando Gândara Carmo Condeça.
028 — António Vicente Leiria Lopes.
029 — Manuel Azevedo Lavandeira.
030 — José António Costa Miranda Pessoa.
031 — Guilherme Alípio T. Alves Agostinho.
032 — José Malheiro Santiago.
033 — Henrique José F. Fernandes Soares.
034 — Eduardo Conceição Coelho Silva.
035 — Carlos Manuel Moniz Ponte.
036 — Hélia Maria Rosa Cordeiro F. Oliveira.
037 — António José Sousa Lima Carvalho.
038 — Maria Adelaide Lopes Lalande.
039 — Abílio Hélder Terra Fagundes.
040 — Victor Manuel Gaspar Grácio.
041 — Maria Paula Simões Deodato Fragoso.
042 — Rosa Maria Fraga Pereira Vargas.
043 — Manuel Carmo Martins Freitas.
044 — Pedro Manuel Gama Franco Carvalho.
045 — António Jorge Rodrigues Rocha.
046 — Emanuel Conceição Cabral Branco.
047 — João Francisco Mourato Forte Costa.
048 — José Fernando da Costa Ventura.
049 — José João Estrela Jesus Santos.
050 — Carlos António Ferreira Miranda.
051 — Carlos Augusto Lopes Major.
052 — Acácio Gonçalves Alves.
053 — Pedro Manuel Fonseca Barros Prata.
054 — Jorge Manuel Ferreira Miranda.
055 — Joaquim António Silvestre Fernandes.
056 — Paulo Manuel Serpa Pires Mendonça.
057 — Mário Simões Fernandes.
058 — Fernando Rui Martins Ribeiro Carvalho.
059 — Manuel António Monteiro Gaspar Frade.
060 — Abel Maria Conceição Ledo Pontes.
061 — José Pedro Ferreira Custódio.
062 — Carlos Fernando R. Seguro Carvalho.
063 — Jorge Carlos Paulino Guapo Almeida.
064 — Mário José Silva Neto.
065 — Fernando César Rodrigues Silva.
066 — Luís Filipe Silva Lourenço.
067 — António Manuel Ferreira Abreu Guerra.
068 — Abel Maria Gonçalves Paraíba.
069 — Rui Manuel Cardoso Alvarez Martins.
070 — Fortunato José Soares Carretero.
071 — Carlos Manuel Martins Santos.
072 — Fernando Carlos Almeida Gama da Silva.
073 — José Manuel Plancha Silva Alberto.

- 074 — Maria João Santos Soares Leite.
075 — Daniel Henrique Caetano Neves Morazzo.
076 — Álvaro José Costa Fonseca Ferro.
077 — José Carlos Costa Infante La Cerda.
078 — Francisco Manuel D. Ribeiro Salgado.
079 — Filipe Manuel Silva Chamorro.
080 — José Miguel Rodrigues Santos.
081 — António Ribeiro Martins.
082 — Carlos Manuel Felizardo Viegas.
083 — João Freitas Fagundes Gonçalves.
084 — Jaime Fernando Ferreira Borges.
085 — Marcelo José Rollin Castro C. Ferrão.
086 — António Luís Melo Pessoa.
087 — António Sérgio Pais Abreu Filipe.
088 — Virgílio da Luz Belo.
089 — Fernando Jorge Pereira Cambraia.
090 — Armelim José Matos.
091 — Mário Rui Teixeira Botelho.
092 — Américo Melo Henriques Macedo.
093 — José Manuel Pereira Figueiredo Sousa.
094 — Jorge Manuel Ribeiro Pessoa.
095 — António Carlos Madeira Costa.
096 — Afonso Manuel Moniz da Silva.
097 — Pedro Manuel Sottomayor Rego.
098 — Luís Eduardo Sampaio Carvalho.
099 — José Manuel Ornelas Pereira.
100 — Raul Ermano Silva Caires.
101 — João Manuel França Mata.
102 — Armando Furtado Costa Carreiro.
103 — Luís António Tavares Melo Mesquita.
104 — Daciano Melo Cosme.
105 — Ovídeo Pedro Mota Nóbrega.
106 — Luís Augusto Proença Silveira Botelho.
107 — Carlos Alberto Bettencourt Reis.
108 — João Filipe Lourenço Silva.
109 — Michael James Pritchard.
110 — Manuel Gonçalves Pereira Silva Lopes.
111 — Claudino Rodrigues Nascimento.
112 — Abílio José Durão.
113 — Carlos Alberto Morais.
114 — Carlos Manuel Abreu.
115 — Florival José Rolo Benvindo.
116 — Maria Lurdes Simões Maia.
117 — José Carlos Bairos Ponte.
118 — Rui Manuel Barros Costa.
119 — Raul Augusto Correia Galdes Bordalo.
120 — Rui Manuel Barroco.
121 — Luís Manuel Anjos Canário.
122 — Luís Armando Medeiros Martins.
123 — Paulo Jorge Morais Salvador.
124 — Néelson José Medeiros Pimentel.
125 — José Manuel Pereira Freitas.
126 — Dinis Gabriel Sousa Resendes.
127 — João Fernando Almeida Rodrigues.
128 — Carlos Henrique Pimenta Guimarães.
129 — António Correia Castilho.
130 — Rui Manuel Santos Filipe.
131 — José Manuel Baptista de Matos.
132 — Victor Manuel Tomás Santos.
133 — Mário Eduardo Sérgio F. Reis Martins.
134 — Victor Manuel Rebelo Coelho.
135 — António Luís A. Lança Carvalho.
136 — Eugénio Henrique Soares Chaves Silva.
137 — José António Costa Santos Galdes.
138 — Álvaro Francisco Dias Antunes.
139 — Paulo António Menino Fernandes.
140 — João Luís Bastos Soares Mata.
141 — João António Ferreira Batalha.
142 — Carlos Filipe F. Borges Terenas.
143 — Carlos Manuel Nascimento Rosa Neto.
144 — Sérgio Luís Poço Marques.
145 — Rui Manuel Leitão Martins.
146 — Rui Manuel Matos Neves.
147 — Fernando José Silva Dutra.
148 — José Luís Medeiros Cabral Pereira.
150 — Marco António Neves Rodrigues Tavares.
151 — Paulo Jorge Reis Moniz Melo.
152 — Luís Filipe Pereira Coutinho Reis.
153 — Adelino José Cavalheiro Gonçalves.
154 — Rui Jorge Torres.
155 — José Alberto Melo F. Meneses Ornelas.
156 — Maria Isabel East Freitas Ladeira.
157 — Rui José Rodrigues.
158 — Fernanda Maria Teodoro Garcia.
159 — Nuno António Rainho Fernandes.
160 — Paulo Jorge Lopes Azevedo.
161 — Jorge Manuel Mateus Anjos Ferreira.
162 — Paulo Alexandre R. Sousa Ferreira Leal.
163 — Eduardo Lopes Taquelim.
164 — José Francisco S. Nunes Duarte Leitão.
165 — Maria José Couceiro M. Mano Guimarães.
166 — José Luís Trindade Francela.
167 — João Paulo Lino Pereira Gaio.
168 — Luís Henrique F. Gago Câmara Leandres.
169 — José Pedro Dinis Soares.
170 — Rui Manuel Pestana Silva.
171 — António João Lazera Martins.
172 — Fernando José Gonçalves Feiteira.
173 — Vasco Agostinho Gomes Costa Silva.
174 — João Paulo Frias Correia.
175 — Fernando Jaime C. L. Castelo Branco.
176 — Jogo Adérito Silva Aleixo.
177 — Eugénio Nazaré Ferreira Alves.
178 — Rogério Nuno Camões Godinho Cayatte.
179 — Ricardo Miguel Melo Costa Gabão.
180 — Heliodoro José Castro Lopes Santos.
181 — Jorge Emanuel Baptista Ferreira.
182 — Vasco Rúben C. Gaspar Silva Domingos.
183 — Paulo Gonçalves Pereira Encarnação.
184 — Cirilo Manuel S. Gaspar Pereira Araújo.
185 — Luís António Costa Pereira Paixão.
186 — Manuel António Vieira Lopes.
187 — Fernando Manuel Santos Madeira.
188 — Eduardo Almeida R. Castro Ascensão.
189 — Arlindo Manuel Gonçalves Santa.
190 — Humberto António Pereira Oliveira.
191 — João Pedro Ruivo Soares Baptista.
192 — Miguel António R. Abreu Lopes Rodrigues.
193 — Dalila Paula Garcia Santos.
194 — Luís João Afonso Cruz.
195 — Manuel António M. Alberto Araújo.
196 — João Pedro Ponte Almeida Martins.
197 — João Vilaça Ferreira Costa.
198 — Jorge Manuel Santos Pereira Fernandes.
199 — Rui Simões Carvalho Nogueira.
200 — Rui Alberto Borges Medeiros.
201 — António Pedro Bernardo Almeida Dias.
202 — António Carlos Mendes Amaral.
203 — Manuel Adérito Duarte Costa.
204 — Nuno Costa Alegria.
205 — Paulo Sérgio Gomes Noronha.
206 — Pedro Manuel Andrade Ferreira.

- 207 — Carlos Maugy Narane.
208 — Henrique Floriano S. A. Amaral Nunes.
209 — Pedro Miguel Teiga Teixeira Ferreira.
210 — José Paulo Saramago.
211 — António José Costa Bettencourt Alves.
212 — Mário Jorge Tavares Melo Mesquita.
213 — Fernando Santos Aguiar.
214 — Maria José G. Silva Martins Vieira Varela.
215 — Manuel António C. A. Soares Silva.
216 — Rui Manuel Pereira Gomes.
217 — Júlia Maria Conceição Mateus.
218 — José Jorge Fonseca.
219 — Rodrigo Sousa Lobo Veiga Vaz.
220 — João Sobral Nascimento Telo Pacheco.
221 — Armando Dias Costa.
222 — Abílio António Pitta Groz.
223 — Paulo Jorge Santos Coelho.
224 — Carlos Manuel Santos Silva.
225 — Sérgio Paulo Cardoso Capela.
226 — Carlos Manuel Grazina Augusto.
227 — António Manuel Whittle Barbosa.
228 — Domingos Manuel Fonseca Barbosa.
229 — Mário Rui Carvalho Xavier Ribeiro.
230 — Denise Manuela Costa Pinto Gama.
231 — Luís Miguel Geadá Luís.
232 — Fernando José Soares Fernandes.
233 — Paulo Alexandre Florêncio Raminhos.
234 — Aura Célia Raposo Quadrado.
235 — Rui Nunes Sousa Santos.
236 — Ana Isabel Jóia Brito.
237 — Nuno Alexandre Rodrigues Simões.
238 — Vítor Manuel Seabra Cunha Pereira.
239 — Pedro Alexandre Vaz Silva Matos.
240 — Lucília Prazeres Soares Fernandes.
241 — Francisco Carlos Araújo Afonso Pinto Lisboa.
242 — Horácio Manuel Gomes Nabais Paulo.
243 — João Paulo Jesus Castanheira.
244 — Pedro Miguel Silva Santos.
245 — Sérgio Moura Santana.
246 — Nuno Jorge Mendes Chambel.
247 — Carlos Eduardo Rocha Natário Carichas.
248 — Pedro Filipe Mota Reis.
249 — Pedro Manuel Almeida Nunes Barata.
250 — Pedro Santos Dionísio.
251 — Paulo Vicente Arruda Costa Raposo.
252 — Pedro Lourenço Rosado Moreira Rato.
253 — João Miguel Ferreira Almeida Saraiva.
254 — Nuno Miguel Carloto Peixoto.
255 — Ana Luísa Figueiredo Baptista.
256 — Marco Aurélio Guedes Melo Vasconcelos.
257 — Maria Margarida Braz Serra.
258 — Sandra Maria Coelho Aires Estima.
259 — Rita Ferreira.
260 — Pedro Gil Rebelo Lopes Roque.
261 — Sónia Marisa Sousa Costa Capela.
262 — Ricardo Jorge Melo Dowling.
263 — João Manuel Vaz Trigo Moreira.
264 — João Calos Ferreira Rosa.
265 — Carlos Nuno Almeida Rodrigues.
266 — Pedro Miguel Oliveira Vieira Silva.
267 — Rui Miguel Silva Guimarães.
268 — Roberto Carlos Silva Medeiros.
269 — António Fernando Carvalho Querido.
270 — Rui Miguel Caldeira.
271 — Rui Manuel Almeida Branco Pagaimé.
272 — Sandra Ribeiro Pereira Teixeira.
273 — Mário Fernandes Meirinhos Borges Coelho.
274 — Sandra Ivone Braga Lopes Correia.
275 — José Duarte Silva Costa.
276 — Ricardo Alexandre Martins Freitas.
277 — António Manuel Sousa Braga Retorta.
278 — Carlos Alberto Lopes Goulart.
279 — José António Andrea Alves Azevedo.
280 — Duarte Manuel Simas Carvalho Simões.
281 — Jorge Manuel Melo Dargent.
282 — João Armando Ferreira Gomes.
283 — Rui Alexandre Pereira Silva.
284 — Raquel Azevedo Ferreira.
285 — Ana Isabel Limpo Salomé.
286 — Carlos Manuel Banha Saboga.
287 — Francisco José Brazão Guia.
288 — Herlander Manuel Sequeira Simões.
289 — João Nuno Ramos Santos.
290 — Armindo Jesus Gomes Santos.
291 — Luís Miguel Candeias Coelho.
292 — Sérgio Carmo Machado Pais.
293 — Graciano José Jesus Rodrigues.
294 — João Paulo Gonçalves Casimiro.
295 — Celso Carlos Fonseca Sá Barbosa.
296 — Andreia Batalha Silva Lopes.
297 — Carlos Miguel Magalhães Romão.
298 — Carlos Miguel Alho Amaro Jesus.
299 — Anabela Caseiro Monteiro Pereira.
300 — Luís Miguel Carneiro Leão.
301 — Eurico Manuel Gomes Ouro.
302 — João Afonso Sousa Galvão.
303 — Jorge Humberto Ferreira Abegão.
304 — Rui Miguel Moniz Furtado.
305 — Bruno Jorge Rodrigues Guincho.
306 — Hélder Lopes Pereira.
307 — Bruno Ricardo Neves Figueira.
308 — Pedro Miguel Magalhães Brandão.
309 — Hugo Miguel Santos Fernandes.
310 — Hugo Filipe Carvalho Ferreira.
311 — José Manuel Gardete Correia.
312 — Pedro Miguel Pimenta Fernandes.
313 — Nuno Miguel Santos Catarina.
314 — Mário José Gonçalves Timóteo.
315 — Anabela Henriques Fernandes Costa.
316 — Carlos Jorge Botelho Valdrez.
317 — Sónia Luciana Madureira Vieira.
318 — Stephanie Ann Pereira Carvalho.
319 — Sofia Rohena Mendes Moreira.
320 — João Manuel Leal Dores.
321 — José Luís Costa Sousa.
322 — Cláudia Alexandra Amélio António.
323 — Carlos Furtado Lima Sousa.
324 — José Pedro Barros Correia.
325 — Ana Cristina Russo Lima.
326 — Nuno Acácio Domingos Nepomuceno.
327 — Gustavo Martins Silva.
328 — Augusto Miguel Machado Azevedo.
329 — Rui Jorge Mateus Martins.
330 — Ricardo Moreira Marques Godinho.
331 — Maria Leonor Casanova Ferreira.
332 — Pedro Gonçalo Barbosa Fonseca.
333 — Artur Duarte Veiga Faria.
334 — Marta Sofia Fernandes Tomada.
335 — Rui Patrício Medeiros Sousa.
336 — Ana Cristina Costa Martins.

ANEXO V

Acordo sobre trabalho suplementar

1 — Em 2004 e 2005, a aplicação do valor horário definido na cláusula 53.^a será efectuada por progressiva anulação da diferença entre o método de cálculo em vigor em 2000 e o estabelecido naquela cláusula.

2 — Os valores utilizados corresponderão às percentagens a seguir indicadas, aplicadas às diferenças referidas no número anterior existentes em cada ano:

- a) Em 2004 — 60% da diferença;
- b) Em 2005 — 70% da diferença.

3 — A partir de 1 de Janeiro de 2006 aplica-se integralmente o disposto na cláusula 53.^a

ANEXO VI

Cessaçã de bivalência em Lisboa

1 — Os CTA detentores em simultâneo das qualificações AD na Torre de Lisboa e Radar no CCTAL, enquanto detiverem as duas qualificações, exercerão funções no Centro de Controle em nove períodos de trabalho por mês, se necessário em trabalho suplementar, e podem candidatar-se a eventuais vagas para supervisor ou monitor no ACC de Lisboa em rigorosa igualdade de circunstâncias com os CTA detentores apenas de qualificação radar, não devendo ser ponderada pelos respectivos colégios a existência ou não de bivalência, mas apenas as características individuais previstas no n.º 4 da cláusula 91.^a do AE.

2 — Se, para cumprimento do disposto na parte inicial do número anterior, não houver supervisores disponíveis na Torre, as funções de supervisão neste órgão serão exercidas pelo CTA mais antigo do turno.

3 — Se da aplicação do disposto na parte inicial do n.º 1 a um monitor que esteja em exercício efectivo de funções OJT na TWRLIS resultar prejuízo para tais funções, os dias de trabalho no Centro de Controle serão prestados por esse monitor em acumulação, imediatamente após o termo daquelas funções.

4 — Em princípio até ao final de 2005 deverá deixar de haver CTA bivalentes, deixando estes de prestar serviço na Torre de Lisboa à medida que sejam qualificados neste órgão novos CTA.

5 — A cessação de funções na Torre de Lisboa dos CTA bivalentes processar-se-á pela ordem indicada no quadro anexo, sem prejuízo de ser possível prolongar a situação de bivalência para os que estejam interessados nesse prolongamento, deixando nesse caso de prestar serviço na Torre o CTA colocado a seguir.

6 — Se se vier a verificar estarem todos os CTA interessados em prolongar a bivalência, a cessação desta processar-se-á por ordem inversa da indicada na lista:

- 1 — Luís Reis.
- 2 — Nuno Rainho.

- 3 — Paulo Azevedo.
- 4 — Eduardo Taquelim.
- 5 — Paulo Leal.
- 6 — Pedro Franco.
- 7 — João Martins.
- 8 — António Alves.
- 9 — Maria José Varela.
- 10 — Fernanda Garcia.

Depositado em 13 de Abril de 2004, a fl. 55 do livro n.º 10, com o registo n.º 17/04, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar ao ACT celebrado entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a mencionada associação sindical.

A FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., acordam na adesão ao ACT da marinha de comércio celebrado entre a já referida associação sindical e a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001, e objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001, bem como às alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2002, e 21, de 8 de Junho de 2003, o qual foi por sua vez objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão uma empresa e 106 trabalhadores.

Lisboa, 23 de Março de 2004.

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, mandatário.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
José Manuel Morais Teixeira, mandatário.

Depositado em 7 de Abril de 2004, a fl. 55 do livro n.º 10, com o n.º 15/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

ASSIFECO — Assoc. Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial Eleição em 13 de Março de 2004 para mandato de quatro anos

Direcção

Cargo	Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão
Presidente	Luís Filipe Alves Fernandes	85581267	25-9-1995
Vice-presidente	Sérgio Moita das Neves	10554123	24-10-1995
Secretário	Rui Miguel Taborda Fernandes	10832830	20-6-2000
Tesoureiro	Edgar Jorge P. Araújo	6095761	2-1-1996
Vogal	Rui Manuel Pereira da Silva	10547260	16-9-1998
Vogal	João Paulo F. A. Morgado	10355143	23-9-1997
Vogal	Luís Jorge R. C. O. Sousa	9030023	13-6-2002
Vogal	António Freitas Leitão	4389814	24-4-1997
Vogal	Maria Isabel C. M. M. Calvo	2207709	29-11-1996
1.º suplente	Lino Pereira das Neves	1457462	2-8-1990
2.º suplente	Alberto Manuel Trigo	2726520	28-3-1991
3.º suplente	Elísio Manuel da Silva Alves	8445069	20-1-1997
4.º suplente	João Carlos Pinto Grou	6550272	19-8-1997

Registados em 13 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 54/2004, a fl. 53 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas do Dist. de Leiria — ARI-COP — Eleição em 19 de Março de 2004 para o biénio de 2004-2005.

Direcção

Presidente — Matos & Neves, L.^{da}, representada por Rui Monteiro de Matos.

1.º vogal — Construções António Leal, L.^{da}, representada por António da Encarnação Ribeiro Leal.

2.º vogal — Construções Silva & Franco, L.^{da}, representada por Armindo Grosso da Silva.

3.º vogal — AREIL — Soc. de Const. e Artefactos de Cimento, L.^{da}, representada pelo engenheiro Adriano Manuel Oliveira Moleirinho.

4.º vogal — QUIMLENA — Construções, L.^{da}, representada pelo Dr. Paulo Agostinho Vieira Gonçalves.

Registados em 7 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 519.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, L.^{da} — Eleição em 19 de Março de 2004 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Domingos Lopes Varela, bilhete de identidade n.º 169009, de 29 de Agosto de 1997, Lisboa.

Celso Cardoso, bilhete de identidade n.º 18003930, de 9 de Janeiro de 2003, Lisboa.

Oswaldo Gomes Barradas, N. R. 298048, de 21 de Fevereiro de 2001, Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Henriques Marques, bilhete de identidade n.º 6003733, de 10 de Abril de 1995, Lisboa.
Rui António Prazeres dos Santos, bilhete de identidade n.º 6993822, de 28 de Março de 2001, Lisboa.

Registados em 7 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 35/2004, a fl. 72 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SOTEPORTA —
Sociedade Técnica de Portas, L.^{da} — Eleição em
12 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

Efectivos:

António Agostinho de Quintero Parente, bilhete de identidade n.º 6654876, de 17 de Fevereiro de 2000, Lisboa.

Manuel Belmiro Marques Garcia, bilhete de identidade n.º 5926888, de 21 de Janeiro de 2000, Lisboa.

Rosa Maria Ferreira Ramos Tavares, bilhete de identidade n.º 6548206, de 30 de Outubro de 2002, Lisboa.

Suplentes:

José Santos Batista, bilhete de identidade n.º 7071564, de 24 de Maio de 1997, Lisboa.

Eduardo Freitas de Araújo Bastos, bilhete de identidade n.º 6980906, de 26 de Agosto de 1999, Lisboa.

Joaquim Domingos Borges da Silva, bilhete de identidade n.º 8718157, de 3 de Março de 2004, Lisboa.

Registados em 7 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 36/2004, a fl. 72 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Empresa de Desenvolvimento e Infra-Estruturas do Alqueva, S. A. —
Eleição em 22 de Janeiro de 2004 para mandato
de um ano.**

Efectivos:

Ana Margarida Correia, bilhete de identidade n.º 9562533, emitido em 13 de Maio de 2002, SIC Évora.

Rosário Costa, bilhete de identidade n.º 8114064, emitido em 22 de Maio de 2000, SIC Beja.

Alexandra Freitas, bilhete de identidade n.º 8834705, emitido em 4 de Setembro de 2002, SIC Évora.

Suplentes:

José Carlos Saião, bilhete de identidade n.º 9537732, emitido em 25 de Maio de 1999, SIC Lisboa.

Ricardo Sousa, bilhete de identidade n.º 11071661, emitido em 3 de Março de 1999, SIC Beja.

Carla Pereira, bilhete de identidade n.º 10609026, emitido em 7 de Dezembro de 2000, SIC Lisboa.

Registados em 12 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 37/2004, a fl. 72 do livro n.º 1.