

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 20

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 175\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 56	N.º 20	P. 819-888	29 - MAIO - 1989
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Autorização de laboração contínua.....	821
— Regras de distribuição das gratificações percebidas pelos empregados de bancas dos casinos — Alterações.....	821

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.....	822
— PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos e vendas).....	823
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, do CCT entre aquela associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química, da alteração salarial aos CCT entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, do CCT entre a mesma associação patronal e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas, da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro e ainda das alterações ao CCT entre a referida associação patronal e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas.....	824
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.....	825
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos ...	825
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.....	825
— Aviso para PE do CCT entre a AIPM — Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....	826
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....	826
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros.....	826

**Convenções colectivas de trabalho:**

	Pág.
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (dists. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial .....	827
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial .....	828
— CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FES-TRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras .....	829
— CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SI-TRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras .....	832
— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	839
— ACT entre a SITROL — Soc. Industrial Transformadora de Rochas, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (indústria vidreira — sector de areias) — Alteração salarial e outras .....	840
— AE entre a ANA — Aeroportos e Navegação Aérea, E. P., e o SINCTA — Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo e outro .....	843
— AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A., e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros — Alteração salarial .....	884
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (excepto dist. do Porto e Aveiro) (alteração salarial) — Rectificação .....	887

**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

### FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Autorização de laboração contínua

#### Despacho conjunto

A empresa FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A., com sede em Lisboa, Avenida do Marechal Gomes da Costa, e instalações fabris no lugar da Junqueira, Cacia, Aveiro, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais.

A actividade ali desenvolvida está inserida na indústria metalúrgica de fundição — peças em ferro fundido para a indústria automóvel —, cuja disciplina laboral está subordinada ao contrato colectivo de trabalho das indústrias metalúrgicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33/81, sendo a produção destinada ao mercado nacional, francês e espanhol, nomeadamente para a Renault Portuguesa, com 50%, em média, afectos à exportação.

A fundamentação para o regime pretendido assenta, primordialmente, em factores de ordem técnica:

Estudo de novas peças em desenvolvimento e seu acompanhamento experimental;

Manutenção do equipamento e das instalações, com necessidade de supervisão permanente da central de fluidos que assegura a manutenção eléctrica dos fornos e a sua indispensável refrigeração;

Arranque semanal (domingo) dos fornos de fusão dos metais (matéria-prima para a fabricação das peças) em antecipação à laboração normal do fabrico;

Reparação do refractário dos fornos durante a paragem semanal (sábado/domingo) e, ainda, outros imperativos de ordem técnica próprios da fundição, como paragens prolongadas de fabricação, nomeadamente no caso de *nuances* de metal.

#### Considerando-se que:

Inexiste conflitualidade na requerente;

Razões de ordem económica impõem o regime de laboração contínua, por total aproveitamento da rentabilidade financeira e humana;

Do incremento de produção da empresa, aliado à estabilidade laboral e à procura de qualidade/custos industriais dos produtos produzidos, resultará que sejam cobertas insuficiências de outras fundições e quebras de produção;

Os trabalhadores interessados, contratados com assunção de compromisso de trabalho por turnos, onde estarão envolvidos cerca de quatro centenas e meia, aceitam o regime de trabalho contínuo;

O IRCT aplicável não obsta ao regime em causa, no qual não viram inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o Ministério da tutela;

é autorizada a firma FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A., com sede em Lisboa, Avenida do Marechal Gomes da Costa e instalações fabris no lugar da Junqueira, Cacia, Aveiro, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a laborar continuamente nas suas referidas instalações industriais.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 21 de Abril de 1989. — O Secretário de Estado da Indústria, *António José Fernandes de Sousa*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### Regras de distribuição das gratificações percebidas pelos empregados de bancas dos casinos — Alterações

#### Despacho normativo

O Despacho Normativo n.º 24/89, de 15 de Março, teve em vista, designadamente, proceder a uma maior adequação global do processo de apuramento, liquidação e distribuição das gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos tradicionais dos casinos. Para o efeito reforçou a estrutura organizativa das comissões de distribuição das gratificações (CDG) e, por fundadas razões de justiça distributiva, redefiniu os coeficientes atribuídos às classes em que os trabalhadores

se agrupam para determinação da parcela das gratificações que a cada um cabe perceber, assegurando que seja objecto de apuramento e distribuição a totalidade das gratificações.

A nova moldura dada às CDG, assente em regulamento a aprovar pelos empregados ao serviço de cada empresa concessionária, e a mensualização da distribuição das gratificações aconselharam o protractamento para o dia 1 de Junho próximo do início de vigência das regras contidas nos n.ºs 7 a 9 daquele despacho, tendo

as demais entrado em vigor no primeiro dia do mês de Abril.

As comissões de distribuição existentes, que eram mantidas em funções até à constituição das novas CDG, procederam, com excepções — no final de cada uma das quinzenas passadas —, à distribuição da parte das gratificações que reverte para os empregados, em violação das regras constantes dos n.ºs 4.2 e 4.3 do Despacho Normativo n.º 24/89.

Havendo que promover a normalização de procedimentos em face do referido despacho.

Determino, nos termos e ao abrigo do disposto nos §§ 1.º e 2.º do artigo 13.º do Decreto n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, na redacção do Decreto n.º 43 044, de 2 de Julho de 1960, o seguinte:

1 — São revogadas ou transitoriamente suspensas as regras do Despacho Normativo n.º 24/89, de 15 de Março, que se seguem.

1.1 — É revogado o n.º 13.

1.2 — É suspenso o disposto no n.º 5.4 e, bem assim, as regras dos n.ºs 3.2, 3.3 e 5.2, na parte em que se referem às comissões de distribuição das gratificações.

2 — Enquanto se não constituírem as CDG, de acordo com o previsto nos n.ºs 7 e 8 do Despacho Normativo n.º 24/89, é instituído um regime transitório de distribuição das gratificações, nos termos estabelecidos nas regras seguintes.

2.1 — As empresas concessionárias dão cumprimento às regras constantes do Despacho Normativo n.º 24/89, nos termos em que as mesmas se acham formuladas, sempre que tenham as CDG como destinatárias.

2.2 — É, especificamente, cometido às empresas concessionárias, em substituição das CDG, o cumprimento das obrigações previstas no n.º 9 e seus subnúmeros do Despacho Normativo n.º 24/89.

2.3 — Até ao 3.º dia útil posterior à entrada em vigor deste despacho cada empresa concessionária abrirá

uma conta bancária especial para depósito e transferência das gratificações.

2.4 — O montante das gratificações será depositado pela empresa concessionária na conta referida no número anterior no primeiro dia útil após o respectivo apuramento.

2.5 — A distribuição das gratificações é realizada pela empresa concessionária de cada casino enquanto as CDG não forem constituídas.

2.6 — Com base nas cópias das folhas de apuramento diário das gratificações, cada empresa concessionária reelaborará os mapas relativos às distribuições de gratificações efectuadas entre 15 de Abril de 1989 e a primeira distribuição a que a empresa haja de proceder ao abrigo do número anterior, compensando os valores liquidados, em excesso ou por defeito, naquelas distribuições, por forma a ser dado integral cumprimento ao estabelecido nos n.ºs 4.2 e 4.3 do Despacho Normativo n.º 24/89.

2.7 — Os mapas a que se refere o n.º 2.6 deste despacho são visados por um inspector da Inspeção-Geral de Jogos pertencente ao serviço permanente de inspecção existente em cada casino.

3 — À medida que, em cada empresa concessionária, os empregados constituam as CDG, nos termos instituídos pelo Despacho Normativo n.º 24/89, de 15 de Março, deixa de ter aplicação o processo de distribuição regulado nos n.ºs 2.1 a 2.7, passando a aplicar-se as normas suspensas pelo n.º 1.2 do presente despacho.

3.1 — Constituída a CDG, a empresa concessionária transferirá para a conta daquela o saldo, incluindo juros, da conta bancária a que se refere o n.º 2.3 deste despacho, logo que solicitado.

4 — O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da publicação.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 19 de Maio de 1989. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPDES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram celebrados contratos colectivos de trabalho, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1988, e 2, de 15 de Janeiro de 1989.

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

Considerando a existência, nas empresas filiadas na associação patronal outorgante, de relações de trabalho às quais os contratos em causa se não aplicam por ausência de filiação sindical dos respectivos trabalhadores e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho praticadas;

Considerando, ainda, a existência no sector de actividade em causa de outras convenções parcialmente concorrentes com as que agora são objecto de extensão;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

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

#### Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1988, e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos

do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1989, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas não representados por qualquer associação sindical.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

As remunerações tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Fevereiro de 1989, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 16 de Maio de 1989. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### **PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos e vendas).**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1988, e 1, de 8 de Janeiro de 1989, vieram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

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

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

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1988, e 1, de 8 de Janeiro de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adequadas cooperativas, que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas alu-

didadas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser

satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 16 de Maio de 1989. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, do CCT entre aquela associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química, da alteração salarial aos CCT entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, do CCT entre a mesma associação patronal e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas, da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro e ainda das alterações ao CCT entre a referida associação patronal e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 1989, 10, de 15 de Março de 1989, 12, de 29 de Março de 1989, 15, de 22 de Abril de 1989, e 17, de 8 de Maio de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico (indústria de cerâmica — barro branco) que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiadas nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais dos sectores económicos reguladas pela convenção que, não estando inscritas nas associações patronais outor-

gantes, exerçam a actividade da indústria da torrefacção no território do continente e da indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1989, por forma a torná-lo

aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que na área do referido contrato prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não inscritos nos sindicatos signatários.

**Aviso para PE do CCT entre a AIPM — Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT mencionado em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1989, por forma a torná-lo aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade por ele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e cate-

gorias nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Nos termos do disposto no n.º 6 do mesmo artigo e diploma citados, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

---

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE dos CCT celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1989,

por forma a tornar a regulamentação deles constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas mencionadas convenções e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias sem filiação sindical.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título nesta data publicada.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a alteração extensiva, no distrito de Évora, às relações de trabalho entre entidades patro-

nais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados nas associações sindicais outorgantes.



# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (dists. do Porto e Aveiro) — Alteração salarial.**

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas por:

Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, a que sucederam a Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Associação dos Industriais de Chocolates e Afins;

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;

Associação Nacional dos Industriais de Arroz;

Associação dos Industriais de Moagem;

Empresa Carneiro Campos & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>;

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra que prestem serviço nos referidos sectores nos distritos do Porto e Aveiro.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra nos distritos de Aveiro e Porto que exerçam funções no sector da indústria de moagem.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais, produzindo as tabelas salariais efeitos desde 1 de Janeiro de 1989.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

### Tabelas de remunerações mínimas

Grupos	Tabela A ( <sup>1</sup> )	Tabela B ( <sup>2</sup> )
I .....	68 000\$00	65 300\$00
II .....	63 600\$00	60 300\$00
III .....	59 600\$00	56 600\$00
IV .....	55 800\$00	53 000\$00
V .....	51 800\$00	48 800\$00
VI .....	48 600\$00	46 200\$00
VII .....	45 900\$00	43 200\$00
VIII .....	36 500\$00	34 800\$00

Grupos	Tabela A ( <sup>1</sup> )	Tabela B ( <sup>2</sup> )
IX .....	32 900\$00	30 200\$00
X .....	25 300\$00	22 600\$00
XI .....	21 700\$00	19 100\$00

(<sup>1</sup>) Entidades patronais filiadas nas seguintes associações patronais:

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;  
Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates;  
Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem;  
Empresa Carneiro Campos & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

(<sup>2</sup>) Entidades patronais filiadas na Associação Nacional dos Industriais do Arroz.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, a que sucederam a Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

*J. Montalvão.*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*J. Montalvão.*

Pela Associação dos Industriais de Arroz:

*J. Montalvão.*

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

*J. Montalvão.*

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Graciete Brito.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Industriais de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

*Graciete Brito.*

## Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 2 de Maio de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, *Fernando Tomás*.

Entrado em 4 de Maio de 1989 e depositado em 17 de Maio de 1989, a fl. 116 do livro n.º 5, com o n.º 185/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial

Acta da reunião realizada na sede da Associação Comercial e Industrial de Bragança no dia 14 de Fevereiro de 1989, entre o representante do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, representado, através da credencial, pelo Ex.<sup>mo</sup> Sr. Fernando Pereira, e pela Associação Comercial e Industrial de Bragança os Srs. Armando Alexandre Rebelo e Matias Augusto Pinto Mesquita, respectivamente secretário e associado devidamente credenciados, a fim de acordar a tabela salarial para os electricistas do comércio do distrito de Bragança, para vigorar com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

Foi acordada a seguinte tabela salarial entre 1 de Janeiro de 1989 e 31 de Dezembro de 1989:

Nível		
I .....	Encarregado .....	47 200\$00
II .....	Chefe de equipa .....	44 800\$00
III .....	Técnico de rádio e TV ...	43 900\$00
IV .....	Oficial (mais de três anos)	40 750\$00
V .....	Oficial (menos de três anos)	37 820\$00
VI .....	Pré-oficial do 3.º ano ....	33 450\$00
VII .....	Pré-oficial do 2.º ano ....	31 400\$00
VIII .....	Pré-oficial do 1.º ano ....	29 320\$00
IX .....	Ajudante do 2.º ano ....	24 400\$00
X .....	Ajudante do 1.º ano ....	22 350\$00
XI .....	Aprendiz do 3.º ano ....	19 840\$00
XII .....	Aprendiz do 2.º ano ....	17 880\$00
XIII .....	Aprendiz do 1.º ano ....	15 920\$00

Foi acordada a tabela de deslocações e alimentação, que vigorará de 1 de Janeiro de 1989 a 31 de Dezembro de 1989:

Diária completa (alojamento e alimentação) .....	2 640\$00
Dormida e pequeno-almoço .....	1 320\$00
Almoço e jantar .....	660\$00

Foi ainda acordada uma nova cláusula de diuturnidades:

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato nas categorias sem acesso obrigatório cumprirão, por cada período de três anos de serviço na mesma categoria ou escalão, uma diuturnidade de 2% da retribuição base fixada para a categoria de oficial mais de três anos, sobre a retribuição real ou efectiva que vinham recebendo, até ao limite de duas diuturnidades, independentemente da sua retribuição real ou efectiva exceder ou não o valor resultante da soma da retribuição estabelecida por este contrato com as referidas diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, considera-se relevante o tempo na empresa e na categoria anterior à entrada em vigor desta cláusula.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderão ficar com vencimento real inferior ao que vinham auferindo com a diuturnidade que eventualmente lhe seria atribuída se não fosse a promoção.

A Associação Comercial e Industrial de Bragança e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte (STIEN) comprometem-se no futuro a negociar o CCT durante o mês de Janeiro de cada ano.

*Nota.* — Os trabalhadores com as categorias de aprendiz, ajudante e pré-oficial com 18 ou mais anos de idade auferem, a partir do mês em que completem os 18 anos, a remuneração correspondente ao salário mínimo nacional.

E por nada mais se haver tratado, se encerra a presente acta.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

*Fernando Pereira.*

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 10 de Maio de 1989 e depositado em 16 de Maio de 1989, a fl. 116 do livro n.º 5, com o n.º 182/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## CCT entre a ANTRAN — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas de indústria de transportes públicos rodoviários de mercadorias em Portugal continental inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 a 3 — *(Iguar.)*

4 — As tabelas salariais constantes do presente acordo tem eficácia a partir de 1 de Março de 1989.

5 — *(Iguar.)*

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 1400\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, que farão parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respectiva antiguidade na empresa.

2 — *(Iguar.)*

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores no exercício de funções de tesoureiro, caixa, empregado de serviço externo e cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2025\$.

2 — Os trabalhadores que procedem à cobrança de despachos e ou mercadorias transportadas receberão por cada dia em que efectuem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 110\$.

3 — *(Iguar.)*

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Ajudas de custo

1 — *(Iguar.)*

2 — O subsídio é de 155\$ por cada período normal de cada dia de trabalho.

3 e 4 — *(Iguar.)*

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Refeições, alojamento e deslocações no continente

1 e 2 — *(Iguar.)*

3 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço e ceia — 155\$;
- b) Almoço ou jantar — 700\$.

A empresa reembolsará os trabalhadores que prestem pelo menos quatro horas de serviço no período compreendido entre as 0 e as 7 horas com o valor de 700\$.

5 a 9 — (Iguar.)

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

#### Grupo I (68 150\$):

Director de serviços.  
Chefe de escritório.

#### Grupo II (62 550\$):

Analista de sistemas.  
Chefe de departamento.  
Chefe de divisão ou serviços.  
Contabilista.  
Tesoureiro.  
Programador.

#### Grupo III (57 300\$):

Chefe de secção.  
Encarregado electricista.  
Encarregado metalúrgico.  
Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.

#### Grupo IV (54 450\$):

Chefe de movimento.  
Escriturário principal.  
Oficial principal.  
Secretário de direcção.  
Correspondente em línguas estrangeiras.

#### Grupo V (54 300\$):

Caixa.  
Chefe de equipa electricista.  
Chefe de equipa metalúrgico.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Chefe de central.  
Chefe de estação.  
Operador mecanográfico.

#### Grupo VI (52 050\$):

Electricista (mais de três anos).  
Encarregado de garagens.  
Fiel de armazém.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de pesados.

#### Grupo VII (50 000\$):

Cobrador.  
Empregado de serviços externos.  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Motorista tractores, empilhador de guas.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de telex.  
Despachante.  
Perfurador-verificador ou gravador de dados.

#### Grupo VIII (46 650\$):

Apontador (mais de um ano).  
Coordenador.  
Electricista (menos de três anos).  
Encarregado de cargas e descargas.  
Expedidor.  
Oficial de 2.<sup>a</sup>.

#### Grupo IX (45 200\$):

Entregador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.  
Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Telefonista.

#### Grupo X (42 850\$):

Ajudante de motorista.  
Apontador (menos de um ano).  
Chefe de grupo.  
Conferente de mercadorias.  
Contínuo (mais de 21 anos).  
Electricista (pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano).  
Entregador de ferramentas.  
Fiel de armazém (menos de um ano).  
Guarda.  
Lubrificador.  
Manobrador de máquinas.  
Porteiro.  
Vulcanizador.

#### Grupo XI (40 900\$):

Abastecedor de carburantes.  
Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.  
Lavador.  
Montador de pneus.  
Operário não especializado.  
Servente.

#### Grupo XII (38 300\$):

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> período.  
Ajudante de lavador.  
Ajudante de lubrificador.  
Contínuo (menos de 21 anos).  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (met.).  
Servente de limpeza.

#### Grupo XIII (32 100\$):

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> período.  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (met.).

#### Grupo XIV (28 800\$):

Praticante de despachante.

#### Grupo XV (26 350\$):

Paquete de 17 anos.

#### Grupo XVI (24 100\$):

Aprendiz metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano.  
Paquete de 16 anos.

#### Grupo XVII (22 500\$):

Aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> período.  
Paquete de 15 anos.

**Grupo XVIII (22 500\$):**

- Aprendiz de electricista do 1.º período.
- Aprendiz metalúrgico do 3.º ano (admissão aos 14/15 anos).
- Aprendiz metalúrgico do 2.º ano (admissão aos 16 anos).
- Aprendiz metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 17 anos).

**Grupo XIX (22 500\$):**

- Aprendiz metalúrgico do 2.º ano (admissão aos 14/15 anos).
- Aprendiz metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 16 anos).

**Grupo XX (22 500\$):**

- Aprendiz metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 14/15 anos).

*Nota.* — Os motoristas deslocados em serviço internacional auferirão uma ajuda de custo de 10 000\$ mensal, excepto se em veículos deslocados em Espanha que estejam licenciados para o transporte nacional.

Lisboa, 29 de Março de 1989.

Pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

*Hildrio Jorge dos Reis Duarte.*

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

*Amável José Alves.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*Amável José Alves.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Amável José Alves.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

*Amável José Alves.*

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

**Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia Metalomecânica e Minas de Portugal (FSMMMP) representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 30 de Março de 1989. — Pela Comissão Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 29 de Março de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Abril de 1989 e depositado em 19 de Maio de 1989, a fl. 117 do livro n.º 5, com o n.º 188/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes associações sindicais:

SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins;  
FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O seu período de vigência será de 12 ou 24 meses, conforme se trate de matéria de expressão pecuniária ou de clausulado geral.

3 — Será denunciado por iniciativa de qualquer das partes a partir do 10.º ou 20.º mês de vigência.

4 — A tabela salarial do anexo II produz efeitos a partir do dia 1 de Março de cada ano civil.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor enquanto não for substituído por novo texto.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

manais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (v. anexo IV);

- n) Adquirir o livrete de horário de trabalho referido no anexo IV, preenchê-lo com o tipo de horário de trabalho e respectivo dia de descanso semanal e autenticá-lo no Ministério do Emprego e da Segurança Social, excepto quando o trabalho é registado no tacógrafo, em conformidade com a legislação em vigor;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer actos de serviço que lhes sejam solicitados pela empresa;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias;
- j) Sujeitar-se a análises ou testes para avaliação do grau de alcoolémia no sangue, durante o tempo de trabalho a realizar pelos serviços de medicina no trabalho da empresa ou na sua inexistência por serviços da mesma natureza, contratados pela empresa para o efeito, de acordo com o regulamento que constará como anexo V a este CCT. Até 31 de Dezembro de 1989, as empresas comprometem-se a proceder à realização dos testes referidos, como trabalho pedagógico, pelo que, não haverá lugar a qualquer tipo de procedimento disciplinar.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCT;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) Criar novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação da comissão paritária.

### CAPÍTULO VI

#### Prestação de trabalho

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Serviço de desempanagem de viaturas ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Excursões de autocarros ou transportes eventuais colectivos.

6 — Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, autenticado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social ou suas delegações, salvo se registado no tacógrafo.

7 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 1600\$ de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Março de 1977.

3 — Os trabalhadores que passaram a estar abrangidos pelo n.º 1 desta cláusula venceram a primeira diuturnidade em 1 de Março de 1982, ou em data posterior, desde que perfizessem o mínimo de três anos de antiguidade na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

4 — A segunda diuturnidade, para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, venceu-se logo que um trabalhador teve em 1 de Março de 1983, ou em data posterior, o mínimo de seis anos na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

5 — Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre a data do vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.



### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

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

2 — Para efeito do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de tesoureiros e caixas e os trabalhadores cobradores (não de tráfego) e empregados de serviço externo receberão a título de abono para falhas a quantia mensal de 2200\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista que habitualmente procedem à cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.

3 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Refeições

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço — 650\$;  
Jantar — 650\$.

2 — A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciar e terminar o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas pelo valor de 260\$.

3 — A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 160\$. Este valor será, porém, de 300\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.

4 — O trabalhador terá direito a 160\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante factura.

6 — Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência dentro dos períodos para refeição previstos no n.º 2 desta cláusula não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2 — O subsídio é de 200\$ por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3 — O estipulado no n.º 2 abrange também os trabalhadores deslocados quer no continente quer no estrangeiro.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Alojamento e deslocações no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A subsídio de deslocação, no montante de 460\$, na sequência de pernoita determinada pela empresa;
- c) A dormida, contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de 900\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

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

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

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, a qual terá obrigatoriamente de reunir e emitir o seu parecer no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeito ao disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

*Motorista de serviço público.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontram munidos.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Assistente de bordo.* — É o trabalhador que colabora directamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura. Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem.

### ANEXO II

#### Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

##### Grupo I (69 500\$):

Director de serviços.  
Chefe de escritório.

##### Grupo II (63 100\$):

Chefe de departamento.  
Contabilista.  
Chefe de divisão ou de serviços.  
Tesoureiro.  
Analista de sistemas.  
Programador.

##### Grupo III (57 900\$):

Secretário de direcção.  
Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.  
Operador de computador.  
Encarregado de electricista.  
Encarregado metalúrgico.  
Chefe de movimento.

##### Grupo IV (53 500\$):

Chefe de equipa metalúrgico.  
Chefe de equipa electricista.  
Oficial principal (metalúrgico ou electricista).  
Escriturário principal.  
Chefe de estação.  
Chefe de central.  
Encarregado de garagens.

##### Grupo V (53 300\$):

Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Monitor.  
Caixa.  
Operador mecanográfico.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Técnico de electrónica.  
Fiel de armazém (mais de um ano).  
Electricista (mais de três anos).  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Fiscal.

##### Grupo V-A (52 100\$):

Motorista de serviço público.

##### Grupo VI (51 500\$):

Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador-verificador mecanográfico.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

Operador de *telex*.  
Cobrador.  
Empregado de serviços externos.  
Motorista de pesados.  
Despachante.  
Expedidor.  
Coordenador.

**Grupo VII (49 000\$):**

Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Apontador (mais de um ano).  
Electricista (menos de três anos).  
Encarregado de cargas e descargas.  
Anotador-recepcionista.  
Cobrador-bilheteiro.  
Assistente de bordo.  
Bilheteiro.  
Motorista de ligeiros.  
Entregador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>

**Grupo VIII (44 000\$):**

Telefonista.  
Ajudante de motorista.  
Lubrificador.  
Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo IX (43 400\$):**

Guarda.  
Contínuo (mais de 21 anos).  
Porteiro.  
Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém (menos de um ano).  
Entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Apontador (menos de um ano).  
Chefe de grupo.  
Vulcanizador.  
Manobrador de máquinas.  
Montador de pneus.  
Lavador.

**Grupo X (41 800\$):**

Operário não especializado.  
Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano.  
Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2.<sup>a</sup>  
Servente.  
Carregador.  
Abastecedor de carburantes.  
Servente de limpeza.

**Grupo XI (34 300\$):**

Ajudante de lubrificador.  
Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> período.  
Contínuo (menos de 21 anos).  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Ajudante de lavador.

**Grupo XII (30 400\$):**

Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgico).  
Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> período.

**Grupo XIII (30 000\$):**

Praticante de bilheteiro.  
Praticante de cobrador-bilheteiro.  
Praticante de despachante.

**Grupo XIV (25 600\$):**

Paquete de 17 anos.

**Grupo XV (24 100\$):**

Aprendiz de metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano.  
Paquete de 16 anos.

**Grupo XVI (22 500\$):**

Paquete de 15 anos.  
Aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> período.

**Grupo XVII (22 500\$):**

Aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> período.  
Aprendiz de metalúrgico do 3.<sup>o</sup> ano (admissão 14/15 anos).  
Aprendiz de metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (admissão 16 anos).  
Aprendiz de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (admissão 17 anos).

**Grupo XVIII (22 500\$):**

Aprendiz de metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (admissão 14/15 anos).  
Aprendiz de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (admissão 16 anos).  
Paquete de 14 anos.

**Grupo XIX (22 500\$):**

Aprendiz de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (admissão 14/15 anos).

*Nota.* — Os oficiais de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> referidos, respectivamente, nos grupos V e VII pertencem às seguintes categorias profissionais: bate-chapas, canalizador, ferreiro e ou forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico, pintor de automóveis ou máquinas e trolha ou pedreiro de acabamentos.

**ANEXO III**

**Estruturas dos níveis de qualificação**

De acordo com o n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, os serviços competentes do Ministério do Emprego e da Segurança Social farão elaborar e publicar a classificação e integração das profissões abrangidas em níveis de qualificação.

**ANEXO V**

**Regulamento de controlo antiálcool**

**Incidência**

1 — O presente regulamento aplica-se a todo o pessoal das empresas filiadas na ANTROP, sem qualquer excepção.

2 — Por método absolutamente aleatório serão sorteados 10% dos trabalhadores para serem sujeitos à prova de determinação da taxa de álcool no sangue.

3 — Serão igualmente sorteados 5% dos trabalhadores como suplentes para, em caso de ausência dos efectivos, serem submetidos à prova segundo a ordem de saída dos sorteados.

4 — Os trabalhadores a testar serão divididos em dois grupos:

- a) Todas as profissões que implicam elevado risco em termos de segurança (por exemplo motoristas, trabalhadores que operem com máquinas e ferramentas, etc.), em número de 7% dos trabalhadores;
- b) Todas as profissões de menor risco (por exemplo escriturários, cobradores), em número de 3%.

5 — Poderão ainda ser submetidos à prova todos aqueles que sejam suspeitos de conter álcool.

#### Do teste e da sua realização

6 — A determinação da taxa de álcool no sangue far-se-á através do analisador quantitativo de ar expirado do tipo utilizado pela GNR e ou PSP.

7 — São considerados sob a influência do álcool todos os indivíduos que apresentem uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l, durante o ano de 1990, 0,7 em 1991, 0,6 em 1992 e anos seguintes de acordo com os limites impostos por lei.

8 — Os testes serão realizados no dia do seu sorteio, nos locais de trabalho, por brigada a criar para o efeito.

9 — As brigadas serão constituídas do seguinte modo:

Um médico ou um enfermeiro;

Um elemento a designar pela comissão de trabalhadores, ou um delegado sindical ou nas suas faltas um trabalhador indicado na qualidade de observador.

No entanto, estas poderão, a seu pedido, ser assessoradas por outros elementos de reconhecida capacidade técnica.

10 — No caso de o teste se realizar fora das instalações da empresa, será usada máxima discrição.

11 — A realização do teste nos termos dos pontos 2, 3, 4 e 5 é obrigatória.

12 — A recusa à sua realização equivale, para todos os efeitos e consequências, ao não cumprimento de uma norma estabelecida.

13 — Para todos os casos será elaborado um relatório, o qual será assinado pelo médico ou enfermeiro e pelo elemento observador, só assim sendo considerado válido.

#### Dos resultados e suas consequências

14 — Todos os testes positivos (taxa igual ou superior às indicadas) serão comunicados ao Serviço de Pes-

soal (SP), que averbará a informação e zelará pelo integral cumprimento do seguinte:

15 — Em todos os casos de teste positivo será o trabalhador impedido de continuar ao serviço até ao fim do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração ao período de trabalho não efectuado.

16 — Para além deste procedimento, adoptar-se-ão os seguintes critérios:

- 1.º teste positivo: comunicação ao Serviço de Pessoal;
- 2.º teste positivo: independentemente do enunciado no parágrafo anterior, comunicará o facto, de imediato, à comissão de trabalhadores, se existir, a qual promoverá as acções julgadas convenientes;
- 3.º teste positivo: a entidade empregadora determinará a instauração de procedimento disciplinar.

17 — Para efeitos disciplinares, o último teste positivo será considerado nulo desde que se tenha verificado após o período de dois anos.

#### Entrada em vigor

18 — Este regulamento entra imediatamente em vigor. Para efeitos disciplinares tem eficácia a partir de 1 de Janeiro de 1990.

19 — Ficam excepcionadas as situações detectadas pelas autoridades competentes nos termos das leis em vigor, na via pública.

Porto, 20 de Fevereiro de 1989.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros:

*Manuel Azevedo da Cruz Lima.  
António Vasco Figueira da Fonseca Lima.  
Fernando Vicente.*

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

*Casimiro dos Santos Gomes.*

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

*Joaquim de Oliveira Castro.*

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

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro.*

Pelo Sindicato Democrático, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

*Joaquim de Oliveira Castro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

*Joaquim de Oliveira Castro.*

#### Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria,

e ainda das associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

que para o efeito a mandataram, conforme credenciais anexas, credencia o Sr. Joaquim de Oliveira Castro com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do CCT — Transportes Rodoviários de Passageiros (ANTROP) e requerimento PE.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1989. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 13 de Março de 1989 e depositado em 17 de Maio de 1989, a fl. 117 do livro n.º 5, com o registo n.º 187/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela ANEPSA — Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência e revisão**

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo II) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989 e vigorarão até Dezembro de 1989.

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferências e deslocações**

**Cláusula 24.ª**

**Deslocações**

- .....
- 4 — .....
- a) A um subsídio de 220\$ por cada dia completo de deslocações;  
 .....
- 8 — Os valores fixados para a alínea b) do n.º 3 e para a alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:
- Almoço/jantar — 680\$.  
 Alojamento com pequeno-almoço — 2660\$.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos e serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 665\$, 1110\$ e 1890\$, respectivamente, em dia útil, dia de descanso complementar e dia de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio no valor de 270\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista/técnico de contas .....	71 900\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção .....	62 400\$00
III	Primeiro-escriurário .....	55 800\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos ... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriurário .....	47 500\$00
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Terceiro-escriurário .....	41 900\$00
VI	Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário do 1.º e 2.º anos .....	39 300\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	34 000\$00

Lisboa, 20 de Janeiro de 1989.

Pela ANEPSA — Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviço e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços Centro/Norte SINDCES/C-N:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Março de 1989 e depositado em 17 de Maio de 1989, a fl. 116 do livro n.º 5, com o n.º 186/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a SITROL — Soc. Industrial Transformadora de Rochas, S. A., e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (Indústria vidreira — sector de areias) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados por qualquer das organizações outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — As tabelas de remunerações máximas anexas ao presente ACT produzem efeitos entre 1 de Janeiro de 1989 e 31 de Dezembro de 1989.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

7 — A aplicação do subsídio constante nesta cláusula produz efeitos a 1 de Janeiro de 1989.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto serviço

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito:

a) A um subsídio no valor de 265\$;

5 — O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

#### ANEXO I

##### Descrição de funções

**Cabouqueiro.** — É o trabalhador que procede na pedreira ao partir da rocha, ao seu carregamento e selecção e observa determinadas características (terra, tipo de encosto, etc.), a fim de a separar em 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> categorias.

**Condutor-manobrador.** — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

**Lubrificador auto.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Marteleiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de um martelo pneumático, executa, nos blocos de pedra, furos, a fim de ser introduzida a dinamite. Tem ainda a seu cargo a vigilância do compressor.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

**Operador de computador.** — É o profissional de informática que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

**Pesador.** — É o trabalhador que predominantemente pesa produto, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

**Pintor auto.** — É o trabalhador que prepara a superfície de viaturas ou máquinas e seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos

##### Grupo 3:

Operador de computador.

##### Grupo 4:

Oficial electricista com mais de três anos.  
Pintor auto de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo 6:

Fiel de armazém.  
Lubrificador auto.  
Oficial electricista até três anos.  
Pintor auto de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo 7:

Cabouqueiro.  
Condutor-manobrador.  
Marteleiro.  
Tractorista.

##### Grupo 8:

Pintor auto de 3.<sup>a</sup>

##### Grupo 11:

Pesador.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

##### Grupos:

1	61 300\$00
2	55 350\$00
3	52 800\$00
4	52 250\$00
5	50 850\$00
6	47 850\$00
7	46 200\$00
7-A	45 650\$00
8	44 550\$00
9	42 900\$00
10	41 700\$00
11	41 150\$00
12	40 600\$00
13	39 850\$00

**Tabela de estagiários e outras categorias**

Dactilógrafo do 2.º ano .....	32 150\$00
Estagiário do 2.º ano .....	32 150\$00
Dactilógrafo do 1.º ano .....	26 650\$00
Estagiário do 1.º ano .....	26 650\$00
Paquete de 17 anos .....	23 500\$00
Paquete de 16 anos .....	23 000\$00
Paquete de 15 anos .....	22 500\$00

**Tabela de aprendizes e praticantes metalúrgicos**

**Aprendizes**

Idade	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14/15 anos .....	22 500\$00	22 750\$00	23 000\$00	23 500\$00
16 anos .....	22 750\$00	23 000\$00	-\$-	-\$-
17 anos .....	23 000\$00	-\$-	-\$-	-\$-

**Praticantes**

No 1.º ano .....	24 000\$00
No 2.º ano .....	24 500\$00

Marinha Grande, 17 de Janeiro de 1989.

Por SITROL — Sociedade Industrial Transformadora de Rochas, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Por Sibelco Portuguesa, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Por SIFUCEL — Sílicas, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Por SOCALSIL — Sociedade Produtora de Calcários e Sílicas, L.<sup>da</sup>:

Por AREICAU — Companhia Portuguesa de Areias, Sílicas e Caulinos, L.<sup>da</sup>:

Por DOCALIN — Dolomites e Calcários Industriais, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Por CIMEC — Comércio de Calcários, Importação e Exportação, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Por ETCL — Extração e Trituração de Calcários, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 1989. — Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

**Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal (FSMMMP) representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;



Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 20 de Março de 1989. — Pela Comissão Executiva da FSMMP, (*Assinatura ilegível.*)

Entrada do texto em 4 de Abril de 1989. Depositado em 12 de Maio de 1989, a fl. 116 do livro n.º 5, com o n.º 184/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**AE entre a Ana — Aeroportos e Navegação Aérea, E. P.,  
e o SINCTA — Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo e outro**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — Este acordo de empresa aplica-se à ANA, E. P., e aos controladores de tráfego aéreo ao seu serviço representados pelos sindicatos subscritores.

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**

A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária terão a duração de doze meses, sendo substituídas a partir de 1 de Janeiro de 1989 pelo que vier entretanto a ser acordado.

**Cláusula 3.ª**

**Denúncia**

1 — A denúncia da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária poderá efectuar-se a partir de 1 de Novembro de 1988.

2 — A proposta de revisão, que acompanhará obrigatoriamente a denúncia e será devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte

responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

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

4 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica que, por consenso entre as partes, o acordo possa ser alterado.

**Cláusula 4.ª**

**Anexos**

Constituem anexos do presente acordo os seguintes:

- Anexo I — Tabela salarial;
- Anexo II — Descrição de funções;
- Anexo III — Tabela de pontuação para a ROP;
- Anexo IV — Horários de trabalho;
- Anexo V — Lista de transferências;
- Anexo VI — Lista de escalonamento.

**Cláusula 5.ª**

**Categoria profissional**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm uma única categoria profissional, controlador de tráfego aéreo, designada abreviadamente por CTA, que é uma profissão técnica aeronáutica, estabelecida nos moldes prescritos pela Organização Internacional de Aviação Civil (ICAO), de que Portugal é Estado membro.

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

3 — A ANA, E. P., garante um seguro por perda de licença nos termos previstos no protocolo firmado com o SINCTA em 4 de Março de 1987.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Natureza operacional das funções de CTA

1 — Para o desempenho de qualquer função de natureza operacional o CTA deve ser detentor da necessária qualificação válida, averbada na licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo.

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

3 — São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 148.<sup>o</sup> deste AE.

4 — Salvo por acordo expresso em contrário os CTAs não poderão ser obrigados a desempenhar funções diferentes das referidas no n.<sup>o</sup> 2 desta cláusula.

5 — As funções de natureza operacional conferem direito às retribuições previstas nas cláusulas 93.<sup>a</sup>, 94.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup> deste AE.

6 — A cessação de funções operacionais obedecerá aos princípios regulamentares em vigor na empresa, sem prejuízo da eventual alteração do regime legal de aposentação ou reforma dos CTAs.

7 — A ANA, E. P., garante a aplicação do protocolo firmado com o SINCTA em 9 de Fevereiro de 1987 sobre a aplicação do limite de idade operacional para CTAs.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da ANA, E. P.

São deveres da ANA, E. P., os seguintes:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos do presente acordo;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

- e) Exigir do pessoal que trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direcção e chefia;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, donde constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição na forma devida;
- l) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos legais aplicáveis;
- m) Enviar nos termos da lei e do presente acordo, ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até dez do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- n) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, comunicando-lhe a sua posição por escrito num prazo de vinte dias, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 90 dias;
- o) Dar conhecimento ao sindicato dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;
- p) Facultar aos trabalhadores os manuais e respectivas actualizações em número considerado suficiente, bem como toda a documentação necessária à sua formação e ao desempenho de cada uma das suas funções e distribuir um exemplar das mesmas à Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo (APCTA);
- q) Tomar as medidas adequadas para evitar a diminuição da aptidão física dos trabalhadores;
- r) Controlar a validade das licenças e qualificações ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, concedendo-lhe as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas;
- s) Suportar todos os encargos decorrentes da revalidação da licença e manutenção da validade e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- t) Nomear um CTA operacional para integrar as comissões de inquérito interno constituído em função de acidente ou incidente que envolvam os serviços de tráfego aéreo;
- u) Criar ou manter em vigor, caso já existam, salas de convívio adequadas em condições de higiene e conforto e instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;

- v) Manter as condições de apoio a categorias e refeitórios de reconhecida utilidade social em termos equivalentes aos já praticados, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;
- x) Manter as regalias actualmente concedidas à Comissão de Trabalhadores e à APCTA.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 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, categorias e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhe estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade a ANA, E. P., os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a ANA, E. P.;
- d) Cumprir as normas e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela ANA, E. P.;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da ANA, E. P., emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Informar a ANA, E. P., dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual;
- i) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste acordo, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário;
- j) Cumprir as disposições deste acordo e as leis de trabalho em vigor;
- l) Guardar lealdade à ANA, E. P., nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- m) Usar durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- n) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos deste acordo e das normas dimanadas da Direcção-Geral de que funcionalmente dependem;
- o) Manter actualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- p) Cumprir as normas provenientes da Direcção-Geral de que funcionalmente dependem e bem assim as dimanadas das entidades aeronáuticas competentes e os regulamentos internos em vigor na ANA, E. P., que não contrariem os seus direitos e garantias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos CTAs

1 — É proibido à ANA, E. P.:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do Ministério do Trabalho;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 111.<sup>a</sup>, 112.<sup>a</sup> e 147.<sup>a</sup>;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafetarias, economatos e refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste acordo e a que correspondem a sua aptidão e categoria profissionais.

2 — A prática pela ANA, E. P., de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador com as consequências previstas neste acordo e na lei.

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

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

5 — O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos dos CTAs

São direitos do CTA:

- a) Exercer os privilégios inerentes às licenças e qualificações;
- b) O direito de independência total, individual e colectivo, em relação a interferências, pressões, instruções, normas ou preceitos correctivos e

outras ingerências no campo técnico ATS, da parte de entidades ou órgãos alheios à direcção-geral de que é funcionalmente dependente ou nela integrados mas não competentes, sem prejuízo da competência específica da Direcção-Geral da Aviação Civil;

- c) Em nenhuma circunstância a gravação das comunicações resultantes da prestação do serviço de controlo de tráfego aéreo poderá ser objecto de reprodução de qualquer tipo, ou de escuta, sem aprovação da direcção-geral de que é funcionalmente dependente, sem prejuízo da competência específica da DGAC;
- d) Direito de, permanecendo fora da escala de serviço ou na situação de suspensão da qualificação, beneficiar de todos os meios legais constantes deste acordo, durante o período em que decorram inquéritos por acidente ou incidente aéreo em que esteja envolvido.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de terrorismo ou pirataria

1 — Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da ANA, E. P., nenhum trabalhador poderá ser obrigado a 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 ANA, E. P., na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial de instalações ou serviços em que exerçam a sua actividade os CTAs, a ANA, E. P., procurará garantir a audição prévia dos interessados através da respectiva representação sindical relativamente aos interesses que eventualmente careçam de tutela legislativa.

### CAPÍTULO III

#### Disciplina e poder disciplinar

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A ANA, E. P., detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar poderá ser directamente exercido pela empresa ou pelo superior hierárquico do presumível infractor, quando expressamente mandado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador com dolo ou culpa em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca passados seis meses sobre a data em que o facto ou ocorrência se tenham verificado.

2 — O direito de instaurar procedimento disciplinar caduca igualmente se não for exercido nos 60 dias subsequentes ao conhecimento do facto ou ocorrência pela empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento ou demissão.

2 — A pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, doze dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — As penas a que alude o número anterior poderão ser elevadas para o dobro nos termos da cláusula 17.<sup>o</sup>

4 — As penas de despedimento ou de demissão previstas na alínea d) do n.º 1 antecedente só serão aplicadas nos casos em que, atentas a gravidade e consequências do comportamento do trabalhador, não haja lugar à aplicação de outra sanção disciplinar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Gradação das sanções

Para efeitos de gradação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, às demais circunstâncias relevantes do caso e às previstas nas cláusulas subsequentes.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Circunstâncias atenuantes

1 — São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e o zelo pelo serviço;
- d) A provocação;
- e) O imperfeito conhecimento do mal da infracção;
- f) A intenção de evitar um mal maior;
- g) A espontânea reparação do dano ou sua diminuta gravidade.

2 — Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do arguido, a pena poderá ser atenuada extraordinariamente, aplicando-se a do escalão inferior.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Circunstâncias agravantes

1 — São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros para a sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

2 — A premeditação consiste no desígnio formado 24 horas antes, pelo menos, da prática da infracção.

3 — A reincidência dá-se quando a infracção é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da sanção imposta por virtude de infracção anterior.

4 — A acumulação dá-se quando duas ou mais infracções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coacção física;
- b) A privação accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática do acto ilícito;
- c) A legítima defesa própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário em dias de descanso semanal ou feriados;

c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da ANA, E. P.;

d) Ter prestado ao sindicato informações respeitantes às condições de trabalho na empresa, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a quaisquer organismos legalmente competentes para a vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho ou nos termos previstos na lei para a prática do controlo de gestão da empresa;

g) Ter declarado ou testemunhado com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato de trabalho;

i) Exercer ou ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical ou de membro da Comissão ou Subcomissões de Trabalhadores;

j) Haver reclamado legitimamente por forma individual ou colectiva contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, ou pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição por outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

3 — A aplicação de qualquer sanção abusiva constitui a ANA, E. P., no dever de indemnizar o trabalhador de acordo com os critérios fixados na lei.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Suspensão da pena

1 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> podem ser suspensas, ponderados o grau de culpabilidade, o comportamento ao arguido, bem como as circunstâncias em que ocorreu a infracção.

2 — O tempo de suspensão não será inferior a um ano nem superior a dois, contando-se estes prazos desde a data da notificação ao arguido da respectiva decisão.

3 — Em relação à sanção de repreensão registada, poder-se-á, atentos os elementos referidos no n.º 1 desta cláusula, suspender o respectivo registo.

4 — A suspensão caducará se o trabalhador punido vier a ser, no seu decurso, condenado novamente em virtude de processo disciplinar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Prescrição de sanções

As sanções disciplinares só podem ser executadas nos 60 dias subsequentes às decisões que as determinaram.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reclamação e recurso

1 — Da aplicação de sanções disciplinares cabe reclamação ou recurso para o conselho de gerência conforme a decisão tenha sido proferida directamente por este órgão ou por outro com competência delegada, com efeito suspensivo no âmbito da empresa, desde que inaturoado no prazo de cinco dias úteis depois de ser notificado o trabalhador ou o seu legal prerepresentante.

2 — A reclamação ou recurso previstos no número anterior não prejudicam o direito de recurso para as instâncias judiciais competentes, nem interrompem os prazos legalmente fixados para este efeito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Apuramento da responsabilidade disciplinar

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formas de processo

1 — Exceptuando o caso da repreensão simples, o processo disciplinar assumirá sempre a forma escrita e o seu início terá de ser imediatamente comunicado ao arguido, à Comissão ou Subcomissão de Trabalhadores da Empresa e ao Sindicato outorgante respectivo.

2 — O processo disciplinar pode ter a forma comum ou especial.

3 — Seguem a forma especial os processos por falta de assiduidade e de revisão de processo disciplinar.

4 — Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e nas partes nelas não previstas pelo processo comum.

5 — Nos casos omissos, o intrutor poderá adoptar as providências que julgar convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os pressupostos gerais de direito processual penal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Natureza secreta do processo

1 — O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo ser facultado ao arguido sob condição de não divulgar o que dele conste.

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

3 — Ao arguido que divulgue matéria confidencial nos termos deste artigo será instaurado, por esse facto, novo processo disciplinar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Nulidades

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Instauração do processo

1 — Recebido o auto, participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar o processo disciplinar decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar, o que poderá ser apurado mediante inquérito preliminar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto, participação ou queixa.

3 — Caso contrário, a entidade referida no n.º 1 instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Prazo

1 — O processo disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá ser conclusivo para decisão final no prazo máximo de 60 dias a contar da apresentação da nota de culpa.

2 — Tal prazo poderá, no entanto, ser prorrogado uma só vez por mais 30 dias, sempre que haja necessidade de executar diligências essenciais devidamente fundamentadas para o total apuramento da verdade, sem prejuízo de o poder ser por 60 dias se se verificar o caso do número 4 da cláusula 38.<sup>a</sup> do presente acordo.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Infracção directamente constatada

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

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

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Apensação do processo

Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>, para todas as infracções cometidas por um trabalhador deverá haver lugar a um só processo, mas, havendo lugar a mais do que um, serão apensados ao da infracção mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, àquele que primeiro tiver sido instaurado.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Valor dos autos de notícia

Os autos de notícia levantados nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, desde que tenham a indicação de duas testemunhas, fazem fé, até prova em contrário, unicamente quanto aos factos presenciados pela entidade que os levantou ou mandou levantar, mas a entidade competente para instaurar o processo disciplinar ou o instrutor, quando tiver sido nomeado, ordenará a produção de quaisquer diligências que julgue necessárias.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva

1 — O trabalhador pode ser preventivamente suspenso do exercício das suas funções, mantendo, no entanto, direito à retribuição.

2 — A suspensão a que alude o número anterior só poderá verificar-se quando se revelar inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade a presença

do trabalhador e é decidida por quem detém o poder disciplinar em qualquer dos seguintes casos:

- a) No despacho de instauração do processo;
- b) Sob proposta do instrutor em qualquer momento da instrução.

3 — Em qualquer caso, estando o trabalhador investido em funções sindicais ou de membro da Comissão de Trabalhadores, nunca poderá ser afastado do livre exercício dessas funções representativas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Testemunhas na fase de instrução

Na fase de instrução do processo, para além do arguido poder requerer a sua audição ou do seu representante ao instrutor, o número de testemunhas é ilimitado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Conclusão ou prosseguimento da fase de instrução

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

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

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

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Notificação da acusação

1 — Da acusação será extraída cópia, a qual será entregue ao arguido mediante a sua notificação pessoal ou, não sendo possível, por carta registada com aviso de recepção, concedendo-se um prazo de dez a vinte dias para apresentar a sua defesa escrita.

2 — Da acusação a que se refere o número anterior será enviada cópia ao respectivo sindicato.

3 — A acusação deverá conter a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da infracção e das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando sempre a referência aos textos legais respectivos e às penas aplicáveis.

4 — Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infracções, ou por abranger vários arguidos, o prazo referido no n.º 1 poderá ser prorrogado até ao limite de 60 dias.

5 — Da nota de culpa deverá constar sempre a menção da delegação do poder de punir quando exista e seja do conhecimento do instrutor.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impossibilidade de defesa

1 — Se, por razões de doença ou outras igualmente ponderosas e devidamente justificadas, o arguido estiver impossibilitado de organizar a sua defesa, poderá nomear um representante especialmente mandatado para esse efeito.

2 — No caso de o arguido estar impedido de exercer o direito referido no número anterior, poderá o instrutor nomear um curador, preferindo a pessoa a quem competirá a tutela no caso de interdição nos termos da lei civil.

3 — A nomeação referida no número anterior é rescrita ao processo disciplinar, podendo o representante usar todos os meios de defesa facultados ao arguido.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Exame do processo e apresentação da defesa

1 — Durante o prazo para apresentação da defesa pode o arguido, o seu representante ou curador, referidos na cláusula anterior, ou advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.

2 — A resposta à acusação pode ser assinada pelo próprio ou por qualquer dos representantes referidos no número anterior e será apresentada no local onde o processo estiver a correr os seus termos.

3 — Com a resposta deve o arguido apresentar o rol de testemunhas e juntar documentos, requerendo também, querendo, quaisquer diligências nomeadamente a audição do seu delegado sindical e da Comissão de Trabalhadores e a presença do seu advogado no processo aquando da recolha dos depoimentos das testemunhas.

4 — Não podem ser inquiridas mais de três testemunhas por cada facto.

5 — O instrutor só poderá recusar a inquirição de testemunhas para além do número global de vinte quando considerar já suficientemente provados os factos alegados pelo arguido.

6 — O instrutor só poderá recusar o cumprimento de qualquer diligência requerida pelo arguido quando

revista carácter dilatatório ou quando manifestamente impertinente e desnecessária, devendo sempre fazê-lo em despacho fundamentado.

7 — O conteúdo de defesa, tal como o da acusação, terá de ser expresso em termos precisos, não podendo exceder o âmbito desta.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Factos supervenientes

Até à conclusão do processo poderá o trabalhador apresentar documentos, requerer a audição de outras testemunhas ou solicitar outras diligências, desde que se destinem a comprovar factos úteis à descoberta da verdade, que se tenham produzido ou de que se tenha tido conhecimento já depois de apresentada a resposta à acusação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Falta de resposta

A falta de resposta dentro do prazo estipulado vale como efectiva audiência do arguido para todos os efeitos legais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Confiança do processo

Concluído o processo, será facultado por cópia à Comissão de Trabalhadores e ao sindicato, que disporão do prazo máximo de cinco dias úteis a partir da data da sua recepção para efeitos de parecer fundamentado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Decisão disciplinar

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Falta de assiduidade

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Revisão dos processos disciplinares

1 — É admitida a revisão dos processos disciplinares a todo o tempo, quando se verifiquem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a condenação e que não pudessem ter sido utilizados pelo arguido no processo disciplinar.



2 — A revisão poderá originar a revogação ou alteração da decisão proferida no processo revisto, não podendo, contudo, a pena ser agravada.

3 — A simples alegação de ilegalidade formal ou substancial do processo e da decisão não constitui fundamento para a revisão.

4 — Recebido o requerimento, a empresa decidirá, em 30 dias, se concede ou não a revisão solicitada, cabendo, do despacho proferido, recurso nos termos gerais de direito.

5 — Se for concedida a revisão, será esta apensa ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marcará ao interessado um prazo entre dez e vinte dias para responder por escrito aos artigos de acusação constantes do processo a rever, seguindo-se os demais termos do processo comum.

6 — A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena e julgando-se procedente, será revogada ou alterada a decisão proferida no processo revisto.

7 — A revogação produzirá como efeitos o cancelamento da pena no processo individual do trabalhador e anulação dos seus efeitos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aeronáuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferência ou deslocações determinadas pela ANA, E. P., são suportadas por esta.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definições

Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se:

- a) Período normal de trabalho — o número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia, nos termos do respectivo horário previamente afixado;

- b) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- c) Ciclo de horário — número de semanas necessárias ao retorno à sequência inicial do horário;
- d) Período semanal de trabalho — o número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho;
- e) Período de descanso semanal — os dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descansos, e que se contam desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
- f) Período alargado de descanso — o conjunto compreendido por um período de descanso semanal e o período intercalar de descanso previsto na alínea b) desta cláusula e que não pode ser inferior a 60 horas consecutivas;
- g) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- h) Sobreposição de serviço — o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;
- i) Período de repouso — o período de duas horas consecutivas de descanso entre as 0 horas e as 8 horas, previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

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

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

3 — O horário por turnos é considerado o horário normal de trabalho para os CTAs no exercício dos privilégios das qualificações.

4 — O período semanal de trabalho dos CTAs será de 35 horas.

5 — No desempenho de funções de instrução no Centro de Formação os CTAs prestarão trabalho com um máximo de 22 horas semanais de aulas.

6 — O tempo despendido na revalidação das licenças aeronáuticas e o despendido em acções de formação é considerado como de trabalho.

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

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Da prestação de trabalho

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

- a) Entre as 0 horas e as 24 horas de cada dia só poderá haver dois períodos de trabalho, desde que seja um diurno e outro nocturno;
- b) Em caso algum haverá rendição de turnos entre as 0 horas e as 8 horas;
- c) Entre as 0 horas e as 24 horas de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de oito horas e quinze minutos consecutivas, nem menos de quatro horas;
- d) O período intercalar de descanso não será nunca inferior a oito horas;
- e) O período de sobreposição de serviço será de quinze minutos nos seguintes órgãos: CCTA de Lisboa, CCTA de Santa Maria, Torre de Faro e Torre de Lisboa;
- f) Num período de quatro semanas consecutivas o número máximo dos períodos de trabalho entre as 0 horas e as 8 horas não será superior a oito;
- g) Os dias de descanso semanal e complementar serão sempre consecutivos;
- h) O disposto na alínea c) poderá ser afastado por acordo expresso entre a empresa e os trabalhadores abrangidos.

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

3 — Nos casos em que houver lugar a um período de trabalho nocturno de mais de oito horas consecutivas, este será obrigatório e imediatamente seguido do período de descanso semanal, o qual, neste caso, será composto de uma folga, um dia de descanso complementar e um dia de descanso semanal.

4 — Por acordo dos trabalhadores envolvidos, um período de trabalho nocturno de mais de oito horas consecutivas poderá não anteceder imediatamente o período de descanso semanal, o qual, neste caso, não confere direito à folga prevista no número anterior.

5 — O período alargado de descanso não pode em caso algum ser inferior a 60 horas consecutivas.

6 — Os horários de trabalho são os constantes do anexo IV a este AE, só podendo ser alterados com o acordo prévio do sindicato.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Períodos especiais de descanso

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

- a) Aos seguintes intervalos de descanso:  
30 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, na Torre de Lisboa e na Torre de Faro;

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

- b) A um período de repouso de duas horas consecutivas entre as 0 horas e as 8 horas, sem perda de remuneração nem desconto no tempo de serviço;
- c) A uma hora para refeição, sempre que o turno abranja a totalidade do respectivo período de refeição, contando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

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

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de vinte 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 do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

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

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

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Trocas de serviço

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

- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável dos respectivos supervisores operacionais;

- b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

2 — O acordo dos trabalhadores previsto no número anterior é válido por um ano.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal não superior a duas horas extraordinárias por dia.

4 — A isenção não abrange em caso algum os dias de descanso semanal, complementar e feriados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

- a) Duas horas de trabalho extraordinário por dia, por prolongamento;
- b) 160 horas por ano.

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

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

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

6 — Na prestação de trabalho extraordinário a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos CTAs em iguais condições de prestação de trabalho.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos órgãos de controlo de tráfego aéreo, evitando o recurso ao trabalho extraordinário, e destina-se a cobrir faltas verificadas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição, e delas não seja dado conhecimento à empresa com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

2 — Será considerada válida a comunicação feita ao supervisor ou chefe de sala em período de encerramento dos serviços administrativos competentes.

3 — Os CTAs em regime de disponibilidade constam de escala diária própria, cuja estrutura consta dos horários de trabalho que integram o anexo IV a este acordo.

4 — O regime de disponibilidade não abrange o dia de descanso semanal ou complementar.

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

6 — A primeira e segunda faltas, no mesmo mês, à convocação para prestação de trabalho de um CTA em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente, de 50 % ou da totalidade do subsídio previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

7 — Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

- a) Faltas por doença superior a quatro dias consecutivos, comprovada por médico da ANA, E. P., ou por esta indicado;
- b) Faltas por doença em que se verifique o imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- c) Faltas por nascimento de filho ou por nojo.

8 — Ao CTA que, em escala de serviço, faltando, obrigue à convocação de outro CTA em disponibilidade, aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7.

9 — As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto de regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo subsídio previsto na cláusula 100.<sup>a</sup>

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

11 — Os supervisores não integrantes da escala referida no n.º 3 desta cláusula poderão ser convocados pela respectiva chefia para reuniões ou *briefings*, até ao máximo de duas prestações mensais de três horas cada uma, no mesmo dia, a coberto do regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

12 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais ao abrigo do respectivo crédito de horas não fazem funcionar o regime de disponibilidade.

13 — O regime previsto na presente cláusula aplica-se a todos os órgãos de controlo de tráfego aéreo, excepto às Torres de Ponta Delgada, Horta e Flores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

2 — Para os CTAs que trabalham em horário regular o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar serão o domingo e o sábado, respectivamente.

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

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

5 — Os dias de descanso previstos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso definido na alínea b) da cláusula 49.<sup>a</sup>

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

7 — Quando, por impossibilidade decorrente do serviço, o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutra por acordo entre o trabalhador e a empresa obrigatoriamente no prazo máximo de 60 dias.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas 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 meia hora, ou de uma hora, no caso de o turno ter duração superior a sete horas, contando, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem que tal implique qualquer alteração nas horas de entrada e saída ao serviço, de acordo com os períodos normais de trabalho em vigor ou a estabelecer.

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

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço: 12 — 15 horas;  
Jantar: 18 — 21 horas.

2 — No período de trabalho entre as 0 horas e as 8 horas os CTAs terão direito a uma hora para refeição sem perda de remuneração nem desconto no tempo de serviço, a qual, não sendo sobreponível com o período estipulado na alínea b) do n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> é-o, contudo, com os períodos previstos na alínea a) do mesmo número e cláusula.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1 — Na ANA, E. P., observar-se-ão os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde a ANA, E. P., exerce a actividade.

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

Os trabalhadores em serviço nas regiões autónomas têm ainda direito aos feriados regionais decretados pelos respectivos governos autónomos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — O trabalho normal prestado em feriado por CTAs a quem se aplique o regime previsto na cláusula 58.<sup>a</sup> não confere direito a qualquer pagamento suplementar.

2 — Os CTAs têm direito a um dia de descanso por cada feriado em que trabalharem nas condições referidas no número anterior, independentemente do período de tempo trabalhado, os quais serão gozados no prazo limite de um ano, em data ou datas a marcar de comum acordo, ou junto às férias na ausência de acordo.

3 — Os dias de descanso previstos no número anterior não prejudicam o direito a férias, folgas e períodos de descanso semanal.

4 — Ao trabalho prestado em feriados por CTAs nas condições previstas no n.º 8 da cláusula 58.<sup>a</sup> aplica-se o disposto nos números anteriores.

5 — O trabalho prestado em feriados confere direito ao pagamento suplementar previsto nas cláusulas 91.<sup>a</sup> e 92.<sup>a</sup> nas seguintes condições:

- a) Se prestado por CTAs abrangidos pelo regime previsto na cláusula 58.<sup>a</sup>, quando for extraordinário;
- b) Se prestado por CTAs não abrangidos pelo regime previsto na cláusula 58.<sup>a</sup>, em quaisquer circunstâncias.

6 — Nos órgãos onde existem horários com início às 22 horas, os feriados, para todos os efeitos previstos neste AE, consideram-se com início às 22 horas do dia anterior e termo às 22 horas do dia feriado.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito em cada ano civil a 30 dias de férias.

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

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

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez no mês anterior ao início daquelas ou, na situação prevista no n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, no mês anterior ao período referido na alínea a) daquele número.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 69.<sup>a</sup>, o trabalhador que, por acordo e a solicitação da empresa, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio terá ainda direito a um subsídio de férias complementar equivalente à remuneração base mensal, calculada proporcionalmente às férias gozadas naquele período.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Vencimento do direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>

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

3 — No ano de admissão os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de Dezembro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Fixação e acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a ANA, E. P., e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, devendo, nesse caso, observar-se o seguinte:

- a) Metade do período de férias previsto no n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup> terá de ser gozado seguidamente;
- b) A outra parte poderá ser gozada no máximo em dois períodos parcelares, desde que acordado entre a ANA, E. P., e o trabalhador.

3 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal e os feriados que nela tiverem lugar; para os trabalhadores em regime de turnos o início será imediatamente após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a ANA, E. P., e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a ANA, E. P., fixará a época de férias.

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

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

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na ANA, E. P.,

terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala rotativa mencionada no n.º 3 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do número anterior considera-se agregado familiar o cônjuge, filhos ou qualquer outra pessoa que com ele viva em regime de economia comum.

7 — A ANA, E. P., remeterá ao sindicato obrigatoriamente até 31 de Janeiro de cada ano o mapa donde constem os períodos de férias de todos os CTAs, sendo todas as alterações posteriormente registadas de imediato comunicadas ao referido sindicato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Processamento da marcação de férias

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

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto .....	Doze por dia...	Doze por dia.
Setembro .....	Doze por dia...	Oito por dia.
Mai e Outubro .....	Quatro por dia	Quatro por dia.
Junho .....	Seis por dia....	Oito por dia.
Dezembro .....	Dois por dia ...	Oito por dia.
Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Novembro.	Um por dia....	Um por dia.

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 CTAs com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente de pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação do ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na ANA, E. P., adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;
- 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 78.<sup>a</sup> será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
- f) Anualmente e antes de 1 de Outubro, a ANA, E. P., publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano. As escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de Novembro;

- g) Até 30 de Novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 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 — A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período de gozo efectivo de férias, exceptuando os casos em que a alteração e ou interrupção do período de férias ocorra por conveniência da empresa, devendo, neste caso, ser considerada a pontuação da quinzena mais favorável para o trabalhador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

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

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Em caso de a ANA, E. P., obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente 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 74.<sup>a</sup>

##### Falta — Definição

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

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

3 — No regime de turnos a ausência ao período completo de trabalho considera-se falta.

4 — As ausências às acções de formação determinadas pela ANA, E. P., são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º ou 3.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois consecutivos;

- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, APCTA ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente que não seja de serviço, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;
- g) A de um dia motivado pelo nascimento de um filho;
- h) As que decorram da aplicação do regime jurídico de protecção da maternidade e paternidade;
- i) As que, prévia ou posteriormente, forem autorizadas pela empresa.

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

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

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.º 4, devendo a empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

6 — O regime do artigo 4.º do Decreto n.º 19 478 não é aplicável aos CTAs que mantêm o vínculo à função pública.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão, obrigatoriamente, comunicados à ANA, E. P., com antecedência mínima de três dias.

2 — Quando os factos determinantes de faltas não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à ANA, E. P., nos três dias seguintes.

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste acordo;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da Segurança Social nos termos do disposto na cláusula 129.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos na primeira parte da alínea f) do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1 — Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço ou acarrete trabalho extraordinário ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar-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 24 horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Para os efeitos do número anterior a empresa poderá exigir ao trabalhador, quando este se apresente para retomar o serviço, prova da data em que ocorreu o termo do impedimento.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

4 — O acordo para a concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direito a férias e subsídio de Natal

1 — No ano da cessação da licença sem retribuição o trabalhador só terá direito aos dias de férias na proporção de dois dias e meio por cada mês completo de serviço que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.

2 — O critério seguido no número anterior é aplicável para o cômputo do valor do subsídio de Natal previsto na cláusula 96.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Definição

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

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

3 — Para efeitos deste acordo entende-se por:

- Remuneração mensal mínima — a prevista no anexo I para cada nível salarial;
- Remuneração base mensal — a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração operacional a que o trabalhador tenha direito.

4 — todos os CTAs ao serviço na ANA, E. P., deverão auferir remunerações líquidas idênticas quando no desempenho efectivo das mesmas funções, quer sejam ou não agentes do Estado.

5 — A tabela salarial será a constante do anexo I a este acordo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> efectuado no âmbito deste acordo será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal é remunerado pelo subsídio de turno de acordo com o estabelecido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>;
- b) Quando prestado em trabalho extraordinário é remunerado com o acréscimo de 50% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho extraordinário

A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 25% do valor hora da remuneração mensal mínima e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50%.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado

O trabalho prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será retribuído nos termos seguintes:

- a) A primeira hora será acrescida de 100% sobre o valor hora da remuneração mensal mínima;

- b) A segunda hora e seguintes serão acrescidas de 125% sobre o valor hora da remuneração mensal mínima.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar que coincida com feriado

Nos casos em que o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar coincida com feriado, será pago pelo critério estabelecido na cláusula anterior, mas o total de horas será calculado em dobro.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Remuneração operacional

1 — A remuneração operacional prevista nesta cláusula para os CTAs destina-se a compensar, proporcionalmente ao órgão em que aqueles prestam serviço, a responsabilidade e o desgaste devidos aos diferentes tráfegos assistidos e resulta simultaneamente dos seguintes factores:

- 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 99.<sup>a</sup>

3 — O valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no número anterior é de 0,011 do valor atribuído ao nível 6 da tabela salarial, arredondado por excesso para o escudo.

4 — Os CTAs transferidos de órgão por iniciativa da empresa mantêm o direito à remuneração operacional que usufruíam no órgão de origem enquanto a qualificação for válida.

5 — Os CTAs colocados noutra órgão, por interesse próprio, perdem o direito a remuneração operacional que usufruíam no órgão de origem a partir da data da transferência.

6 — Os CTAs transferidos de órgão ao abrigo da cláusula 112.<sup>a</sup> mantêm o direito à remuneração operacional que usufruíam no órgão de origem durante os períodos mínimos fixados no órgão de destino para a obtenção da respectiva qualificação.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horário de turnos terão direito a um subsídio mensal nos seguintes termos:

- a) Horários de amplitude superior a 16 horas:
  - 21% da remuneração mensal mínima, quando a média de horas nocturnas for igual ou superior a 40 horas;
  - 16% da remuneração mensal mínima, quando a média das horas nocturnas for inferior a 40 horas;

b) Horários de amplitude igual a 16 horas:

15% da remuneração mensal mínima;

c) Horário de amplitude inferior a 16 horas:

8% da remuneração mensal mínima.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os CTAs que prestam serviço em Santa Maria têm ainda direito a um subsídio no valor equivalente a 8,8% da respectiva remuneração operacional.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores absorvem a remuneração por trabalho normal nocturno e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 7 da tabela salarial.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos em relação e proporcionalmente a serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insularidade

1 — O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos CTAs em serviço nas regiões autónomas no valor igual a 9366\$ mensais, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida das diuturnidades a que eventualmente tenham direito.

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

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Refeições e subsídio de refeição

1 — A ANA, E. P., manterá em funcionamento, sem deterioração da respectiva qualidade e sem carácter lucrativo, serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao serviço, por valor nunca superior ao fixado no n.º 4 desta cláusula.

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

3 — Os refeitórios poderão ser geridos por cooperativas ou outra forma de associação dos trabalhadores interessados, sendo o seu fornecimento e qualidade dos produtos e das refeições controlados pela empresa e pelos órgãos que os estatutos daquela prevejam.

4 — A ANA, E. P., fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante vinte dias em cada mês de montante igual a 0,321% ou 0,402% do nível 7 da tabela salarial, conforme haja ou não refeitório da empresa no local de trabalho, nos termos do regulamento em vigor.

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

6 — É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no n.º 4 desde que o mesmo tenha a duração igual ou superior a 60 minutos e abranja, ainda que parcialmente, o período da hora habitual de refeição.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efectuado em feriado.

8 — Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho extraordinário por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos contados desde o termo do referido horário e abranja, ainda que parcialmente, os períodos referidos na cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Todos os CTAs ao serviço da ANA, E. P., têm direito a uma diuturnidade no valor de 1,58% do nível 7 da tabela salarial, arredondado por excesso para a dezena de escudos por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Cálculo da remuneração operacional

1 — A remuneração operacional prevista na cláusula 93.<sup>a</sup> é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = R + Q$$

representando:

$P$  = a pontuação final atribuída a cada CTA;

$R$  = a responsabilidade instantânea e o risco de incidente ou acidente num dado órgão ATC;

$Q$  = a qualificação de que o CTA é detentor nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

2 — A responsabilidade instantânea e o risco de incidente ou acidente num dado órgão ATC (*R*) é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R + K(V + C)$$

sendo:

- K* = uma constante, igual a três pontos, representativa da responsabilidade instantânea e do risco de incidente ou acidente mínimos existentes em qualquer órgão ATC;
- V* = ao volume médio de tráfego assistido diariamente por cada CTA da dotação de pessoal prevista no respectivo horário, constante do anexo IV a este acordo;
- C* = a carga máxima verificada em qualquer dos sectores de trabalho de cada órgão ATC, isto é, o número máximo de aviões sob controlo simultâneo desse sector, desde que verificado em, pelo menos, 1% do tempo anual.

3 — A pontuação atribuída ao volume médio de tráfego assistido é a seguinte:

Limite inferior	Limite superior	Pontos
—	1,5	1
1,5	2,5	2
2,5	3,2	4
3,2	4,0	6
4,0	5,5	9
5,5	8,0	12
8,0	—	15

4 — A pontuação atribuída à carga máxima de cada sector de trabalho (*C*) é a seguinte:

Controlo convencional			Controlo radar		
Limite inferior	Limite superior	Pontos	Limite inferior	Limite superior	Pontos
—	2	1	—	4	4
2	4	3	4	6	6
4	8	4	6	8	8
8	11	6	8	—	10
11	14	8			
14	—	10			

5 — A pontuação atribuída à qualificação de cada CTA (*Q*) é a seguinte:

Controlo de aeródromo (AD).....	14
Controlo de aproximação (APP).....	29
Controlo regional (REG).....	29
Controlo radar (APP/R ou REG/R).....	43

6 — As pontuações atribuídas ao factor *Q* produzem efeitos a partir da data do averbamento da qualificação na licença individual.

7 — As pontuações atribuídas aos factores *V* e *C* para cada órgão ATC constam do anexo III a este acordo.

8 — Até 31 de Março de cada ano a ANA, E. P., e o SINCTA reunir-se-ão tendo em vista apurar se, com base nas estatísticas de tráfego referente ao ano anterior, as pontuações atribuídas a cada órgão deverão ou não ser revistas.

9 — Se nos termos referidos no número anterior resultarem pontuações superiores, estas produzirão efeitos a 1 de Janeiro desse ano.

10 — Se, de acordo com o estabelecido no n.º 8, resultarem pontuações inferiores, manter-se-ão as remunerações operacionais anteriormente em vigor sendo o diferencial absorvido em posteriores aumentos resultantes da alteração do valor do ponto.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Subsídio de disponibilidade

Os CTAs sujeitos ao regime previsto na cláusula 58.º têm direito a um subsídio de disponibilidade mensal no valor equivalente a 11,03% do nível 7 da tabela salarial.

### CAPÍTULO VI

#### Trabalho fora do local habitual

Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Local habitual de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2 — Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhe são reconhecidos pela lei e ou pelo presente acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Natureza das deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e longa duração e deslocações ao estrangeiro.

3 — Consideram-se deslocações de curta duração as que permitem aos trabalhadores regressarem no próprio dia ao local habitual de trabalho.

4 — Presume-se que permitem o regresso nos termos referidos no número anterior as deslocações que consistem num percurso de raio igual ou inferior a 100 km.

5 — Consideram-se de longa duração as deslocações que consistem em percurso superior a 100 km, desde que se não verifique o regresso no próprio dia ou ainda aquelas em que, embora inferiores, o regresso do trabalhador se mostrar impossível no próprio dia ou comprovadamente desaconselhável, atendendo ao transporte e demais condições das mesmas.

6 — A deslocação só poderá ter início após o período de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador.

7 — Todos os transportes em serviço são por conta da ANA, E. P.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Transportes em deslocações

1 — A ANA, E. P., definirá o meio de transporte, podendo acordar com o trabalhador a utilização de viatura própria.

2 — Quando o trabalhador utilizar os transportes públicos, a empresa pagará todas as despesas, incluindo as realizadas no local da deslocação desde que comprovadamente relacionadas com o objectivo desta.

3 — As despesas de transporte serão suportadas nas condições seguintes:

- a) Na viagem de avião será utilizada a classe turística;
- b) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe.

4 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas como abono as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

5 — Compete à empresa proceder directamente à reserva e aquisição das passagens.

6 — O tempo de transporte em deslocação não confere direito a qualquer tipo de remuneração.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Deslocações de curta duração

1 — O trabalhador em regime de deslocação de curta duração tem direito ao pagamento de despesas de alimentação se ficar impossibilitado de as tomar nas condições em que normalmente o faz, no valor do subsídio respectivo acrescido de 100% por refeição.

2 — Para efeitos do número anterior receberá o pagamento pelas seguintes refeições:

- a) Almoço, se partir antes das 13 horas e 30 minutos ou chegar depois das 13 horas e 30 minutos;
- b) Jantar, se partir antes das 20 horas ou chegar depois das 20 horas.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Deslocações de longa duração

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação de longa duração têm direito ao pagamento de despesas com:

- a) O alojamento em condições de comodidade e conforto;
- b) Lavagem de roupa quando a deslocação tiver duração superior a cinco dias consecutivos mediante comprovação das despesas efectuadas.

2 — Independentemente das alíneas do número anterior, têm ainda direito ao pagamento de uma ajuda de custo diária nos termos e valores previstos em regulamento a acordar com os sindicatos subscritores.

3 — Nos casos em que, por qualquer motivo de força maior devidamente comprovado, o trabalhador deva permanecer no local de partida onde se encontre deslocado por período superior a seis horas, terá direito a uma ajuda de custo correspondente a meio dia ou a um dia inteiro de trabalho, conforme tenha de permanecer, respectivamente, até doze horas ou um período superior a este.

4 — Os trabalhadores sujeitos a deslocações de longa duração, sendo este igual ou superior a 30 dias, terão direito a pagamento de uma viagem ao local da sua residência habitual com o objectivo de gozarem um período de descanso semanal, desde que não tenham sido acompanhados pela sua família.

5 — Sempre que durante as deslocações de longa duração ocorra o dia de Natal os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das passagens para passarem aqueles dias no local habitual.

6 — Se por vontade do trabalhador ou por necessidade de serviço não houver possibilidade de deslocar o trabalhador conforme o referido no número anterior, a empresa obriga-se a fornecer passagem de ida e volta para o cônjuge, desde que tal não implique aumento de encargos ou quaisquer responsabilidades para a empresa.

7 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas como abonos as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula, bem como ao quantitativo previsível da ajuda de custo.

8 — Compete à empresa proceder directamente à reserva do respectivo alojamento.

9 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele designada por escrito.

10 — Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a sete dias um período de descanso de um dia no termo da deslocação, a gozar nos três dias úteis imediatos ou noutra data por acordo entre o trabalhador e a empresa.

## Cláusula 106.<sup>a</sup>

### Deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação ao estrangeiro poderão optar por um regime de uma ajuda de custo diária de valor igual ao máximo legalmente estabelecido para os funcionários do Estado ou pelo regime referido na cláusula anterior acrescido de uma ajuda de custo diária de 50% do valor fixado na primeira parte deste número.

2 — Na primeira hipótese referida no número anterior, a importância da ajuda de custo será actualizada pelo conselho de gerência, ponderadas as alterações que forem fixadas para as ajudas de custo da função pública.

3 — Os trabalhadores em deslocação ao estrangeiro terão ainda direito ao pagamento das despesas que comprovadamente tenham sido feitas por exigência da deslocação, designadamente as referentes à preparação da viagem (passaportes, vistos, vacinação, etc.), bem como as que surjam durante a deslocação e relacionadas com esta, nomeadamente telefonemas, taxas de portagem e de aeroportos e transportes.

4 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas como abonos as importâncias relativas às despesas previstas, bem como ao quantitativo previsível da ajuda de custo.

5 — O disposto nos n.ºs 7, 9 e 10 da cláusula anterior aplica-se aos trabalhadores no regime da deslocação ao estrangeiro.

## Cláusula 107.<sup>a</sup>

### Deslocações especiais

1 — Quando as deslocações em serviço forem feitas a convite de qualquer entidade com todas ou parte das despesas por conta desta, poderá haver lugar ao estabelecimento, pelo conselho de gerência, de uma ajuda de custo diária adequada às circunstâncias de cada caso, mas sempre inferiores aos valores previstos neste acordo.

2 — Tratando-se de deslocações destinadas a possibilitar a frequência de cursos ou meras actividades de formação promovidas pela empresa, deverá o valor da ajuda de custo ser previamente estabelecido considerando, designadamente, as facilidades que casualmente venham a ser obtidas.

## Cláusula 108.<sup>a</sup>

### Cobertura de riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva instituição de previdência ou não lhe sejam

igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador for acometido de doença que aconselhe o seu regresso, prescrito pelo médico ou por falta comprovada de assistência no local de deslocação, tem a faculdade de o fazer com direito ao pagamento das respectivas passagens, devendo a empresa exigir as respectivas provas e bem assim proceder às diligências que se mostrem necessárias ao mesmo fim.

3 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerida como condição para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4 — Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação, a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local de residência habitual.

5 — Para aplicação do disposto no número anterior o trabalhador deve designar o possível beneficiário.

## Cláusula 109.<sup>a</sup>

### Transporte em casos especiais

1 — Havendo falecimento ou doença grave do cônjuge, filho ou pais, o trabalhador deslocado em serviço tem direito a uma passagem de ida e volta que, por qualquer daqueles motivos, venha a carecer de utilizar.

2 — Aos CTAs que prestem serviço nas regiões autónomas e que por doença grave tenham de ser assistidos clinicamente no continente, a empresa adiantará as importâncias relativas ao seu transporte, bem como o do seu acompanhante se houver necessidade imperiosa dele, cujo pagamento deve ser efectuado pela instituição de previdência social respectiva.

3 — A concessão dos direitos estabelecidos nesta cláusula depende da prova feita pelo trabalhador, podendo a empresa proceder às diligências que reputar necessárias nos termos regulamentares.

## Cláusula 110.<sup>a</sup>

### Alojamento

O regime de distribuição a utilizar dos alojamentos da ANA, E. P., consta de regulamento próprio.

## Cláusula 111.<sup>a</sup>

### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não

causar prejuízo sério ao CTA, ou se resultar de mudança total ou parcial do órgão onde aquele presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do continente para as regiões autónomas ou vice-versa.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão com justa causa nos termos legais aplicáveis, se a empresa não provar que da mudança não resulta prejuízo para o CTA.

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

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

5 — Não se consideram transferências:

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Os CTAs poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Os pedidos de transferência deverão ser dirigidos ao DTA, deles constando o nome, órgão ATS onde está colocado, data da colocação no mesmo e órgão para onde pretende ser transferido.

3 — Os pedidos de transferência serão ordenados numa lista única, que constitui o anexo V a este acordo, respeitando os seguintes critérios:

- a) Data do pedido de transferência;
- b) Tempo de serviço no órgão como CTA, considerando-se que ele é o mesmo quando as datas de apresentação não estejam separadas por mais de oito dias;
- c) Antiguidade como CTA, nos termos definidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 169.<sup>a</sup>

4 — Não são autorizadas trocas de posições entre os CTAs ordenados na lista, sendo, porém, permitida a alteração do órgão de destino pretendido, desde que este tenha sido indicado há mais de três anos.

5 — Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de vaga(s) em qualquer órgão ATS, a DTA notificará o CTA que figurar em primeiro lugar na lista, independentemente do órgão de destino por ele solicitado, devendo aquele decidir, no prazo máximo de oito dias, pela aceitação ou não da vaga que lhe é proposta.

5.1 — Em caso afirmativo, a transferência concretizar-se-á em data a acordar ou, na falta de acordo, num prazo não inferior a três nem superior a quatro meses, contados desde a data da notificação.

5.2 — No caso de o CTA colocado em primeiro lugar não aceitar a vaga proposta no prazo referido no n.º 5, será o mesmo retirado da lista ou nela permanecerá no lugar que ocupava, conforme o órgão de destino proposto coincida ou não com órgão para o qual solicitara a transferência.

6 — Nos casos em que a transferência possa originar redução da dotação mínima estabelecida para o órgão, aquela só se concretizará depois de garantida a substituição do CTA a transferir.

7 — A verificar-se a inviabilidade de substituição do CTA a transferir, admitir-se-á a notificação ao CTA que o segue na lista, salvaguardado, contudo, o direito de colocação futura nesse órgão do CTA então preterido.

8 — Após a resposta do candidato colocado em primeiro lugar e se tal se revelar necessário, serão notificados, um a um, os CTAs que o seguem na lista, até ao total preenchimento das vagas, de acordo com o procedimento estabelecido nos números anteriores.

9 — Exclusivamente para o efeito constante da presente cláusula, considera-se a Torre de Lisboa (AD) como um órgão autónomo, independente do ACC (APP/REG).

10 — Os CTAs colocados na Torre de Lisboa sem progressão técnica manter-se-ão na lista de ordenamento para transferências no lugar que ocupavam antes da concretizada a transferência para aquela Torre.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Seguros

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

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de viagem no valor constante da apólice em vigor, o qual nunca será inferior a 6000 contos, que cobrirá o risco de viagem em caso de transferência ou deslocação em serviço.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela ANA, E. P., com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, com observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Necessidade de documento escrito

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

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis do trabalho e as normas do presente acordo.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório em que as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral do acordo revogatório

1 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a ANA, E. P., o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — É proibido à ANA, E. P., efectuar despedimentos sem justa causa.

2 — O exercício pela empresa da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está sempre condicionado à realização de processo disciplinar nos termos do capítulo III e da Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, para os casos previstos no seu artigo 1.º

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à ANA, E. P., a prova de existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa da ANA, E. P.

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem comprovada e directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- g) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- j) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou elementos dos seus corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- l) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalho.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, de acordo com o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>, ou a nulidade ou inexistência de processo disciplinar, de acordo com o estipulado no capítulo III, determinam a nulidade insuprível do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.



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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 128.<sup>a</sup>, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento de trabalhadores candidatos, a corpos gerentes de associações sindicais, comissão ou subcomissões de trabalhadores, bem como dos que exercem ou hajam exercido há menos de cinco anos funções naqueles corpos gerentes ou ainda funções de delegado sindical ou membro da comissão ou subcomissões de trabalhadores presume-se feito sem justa causa.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — As trabalhadoras em regime de licenças de parto ficam dispensadas de pré-aviso caso denunciem o contrato durante esse período.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 111.<sup>a</sup>;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações estabelecidas neste acordo;
- f) Falta culposa de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte de superior hierárquico ou da entidade patronal;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou de superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a i) do número anterior, conferem ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 128.<sup>a</sup>

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, ocorrendo justa causa, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato, comunicando à empresa essa vontade por forma inequívoca, que não poderá deixar de ser escrita.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a ANA, E. P., da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

1 — Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa:

- a) Quando houver revelado pela sua conduta posterior não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

2 — Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando, entre o momento em que a ANA, E. P., tomou conhecimento deles e o início do procedimento disciplinar, tiver decorrido um período de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Pagamento do mês de cessação

Em todas as hipóteses de cessação do contrato a ANA, E. P., pagará as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade, por parte da empresa, de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências, a não ser que expressamente pedidas pelo trabalhador.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — O não cumprimento, por parte da ANA, E. P., do disposto no n.º 1 da cláusula 120.<sup>a</sup> obriga esta ao

pagamento de uma indemnização nos termos legais, salvo se o trabalhador optar pela reintegração ao serviço.

2 — A aplicação da sanção disciplinar estabelecida na alínea d) do n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> nas condições abusivas previstas na cláusula 21.<sup>a</sup> tem as consequências legais.

3 — A indemnização devida se os trabalhadores despedidos exercerem funções sindicais de dirigentes, delegados, membros de comissões sindicais ou de comissões de trabalhadores, ou se as tiverem exercido há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho, é fixada em legislação específica.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança Social

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Regime geral

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os CTAs ficam abrangidos pelo seguinte regime de Segurança Social:

- a) Os oriundos da função pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
- b) Os não oriundos da função pública ficam sujeitos ao regime geral de segurança social.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Regime complementar de segurança social

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

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Inscrição na OSMOP

1 — A empresa procurará garantir a todos os CTAs 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 ANA, E. P., assumirá os encargos devidos à Obra Social em função das captações estabelecidas.

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

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Formação

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Formação — Princípios gerais

1 — A ANA, E. P., incrementará a formação permanente dos CTAs ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral e a actualização constante dos seus conhecimentos e experiência.

2 — Até 31 de Outubro de cada ano a ANA, E. P., apresentará ao SINCTA a programação de cursos para CTAs a concretizar no ano seguinte.

3 — Os CTAs 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 134.<sup>a</sup>

##### Formação — Definições

Para efeitos deste acordo, considera-se:

- a) Verificação — avaliação prática efectuada durante a prestação real do controlo com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação;
- b) Reciclagem — acção ou acções teóricas e ou práticas sobre matérias específicas, com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos, designadamente treinos para situações invulgares de tráfego aéreo.
- c) Treino operacional — prática de controlo real de tráfego aéreo realizada por um candidato à obtenção ou revalidação de qualquer das qualificações previstas no anexo I da ICAO, sob orientação e vigilância de um CTA monitor de instrução.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Verificações

1 — As verificações têm como objectivo avaliar a proficiência técnica dos CTAs e detectar necessidades de formação específica, reciclagens ou refrescamentos.

2 — No quadro da regulamentação geral a emitir pela DGAC, a ANA, E. P., e o SINCTA definirão, por acordo, os aspectos com interesse na aplicação prática das verificações, nomeadamente os relativos às consequências da avaliação resultante das verificações, nomeação de verificadores ou eventual constituição de júris de avaliação.

3 — A entrada em funcionamento das verificações ocorrerá mediante a satisfação das seguintes condições:

- a) Celebração do acordo referido no número anterior;
- b) Existência de manuais de órgão, disponíveis para todos os CTAs;
- c) Concretização de acções de refrescamento a todos os CTAs do órgão a verificar.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Investigação técnica de incidentes de tráfego aéreo

1 — Sem prejuízo da competência da DGAC e das normas e procedimentos em vigor, sempre que ocorra um incidente de tráfego aéreo em que se verifique perda de separação ou erro de procedimento que origine situação de risco, proceder-se-á à investigação técnica do mesmo.

2 — O CTA envolvido num incidente de tráfego aéreo será obrigatória e imediatamente suspenso, sem perda de retribuição.

3 — Da investigação serão tiradas conclusões preliminares no prazo de cinco dias úteis, pronunciando-se sobre as causas do incidente e indiciariamente sobre o grau de responsabilidade do CTA envolvido.

4 — Se das conclusões preliminares resultarem indícios de responsabilidade do CTA será mantida a suspensão até conclusão do relatório final.

5 — A suspensão cessará no caso de as conclusões preliminares indiciarem ausências de responsabilidade no incidente, não podendo em caso algum ultrapassar 30 dias.

6 — O CTA poderá acompanhar pessoalmente o processo de investigação e será informado das conclusões preliminares, podendo apresentar contradita fundamentada, que será apreciada no relatório final.

7 — O processo de investigação técnica de incidentes de tráfego aéreo não tem carácter disciplinar.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Voos de familiarização

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

## CAPÍTULO X

### Carreira de CTA

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — O ingresso na carreira de CTA depende do preenchimento das seguintes condições cumulativas:

- a) Habilitações mínimas o 11.º ano (e preferenciais bacharelato ou frequência com aproveitamento integral nos três primeiros anos do curso

superior, tratando-se, em qualquer dos casos, obrigatoriamente, de cursos de cujos currículos constem cadeiras de Matemática e Geografia);

- b) Aprovação no curso básico e no curso de controlador de aeródromo, de acordo com o manual de formação ATS;
- c) Treino operacional efectuado de acordo com normas definidas e ou homologadas pela Direcção-Geral da Aviação Civil;
- d) Obtenção da licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo, com averbamento da qualificação AD.

2 — O ingresso na carreira inicia-se pela fase E.

3 — Os cursos básico e de controlador de aeródromo devem ser concluídos antes do período de treino operacional e, até ao termo deste, o candidato a CTA deverá obter a qualificação AD com vista à obtenção da licença portuguesa de CTA.

4 — O período de treino operacional referido na alínea c) do n.º 1 e no número anterior terá a duração máxima de seis meses.

5 — O ingresso na carreira de CTA conta-se, para todos os candidatos que frequentem o mesmo curso básico e que reúnam as condições previstas no n.º 1 desta cláusula, a partir da mesma data, a qual será doze meses após o início daquele curso.

6 — Findo o período de treino operacional sem que tenha sido obtida qualificação será o candidato a CTA reclassificado para outra categoria profissional.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e escalonamento na categoria

1 — A antiguidade na categoria conta-se desde a data de admissão nesta, sendo a posição relativa entre os CTAs determinada com base nessa antiguidade, de que resulta a lista de escalonamento constante do anexo VI a este acordo.

2 — Em caso de igualdade a posição será determinada pelos seguintes factores sucessivamente considerados:

- a) Classificação no curso de formação específica apropriado para o acesso na categoria;
- b) Maior antiguidade na empresa;
- c) Maior idade.

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

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Progressão na carreira

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

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

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Progressão técnica

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

2 — A obtenção de qualquer das qualificações efectua-se mediante a realização com aproveitamento dos cursos e provas teórico-práticas adequadas para o efeito.

3 — A progressão técnica integra as seguintes qualificações:

- a) De controlo de aeródromo (AD);
- b) De controlo de aproximação (APP) e de controlo regional (REG);
- c) De controlo de aproximação radar (APP/R) e de controlo regional radar (REG/R).

4 — Os cursos e provas referidos no n.º 2 desta cláusula, bem como as acções de formação previstas na cláusula 134.<sup>a</sup> serão dados por CTAs instrutores e CTAs monitores.

5 — Qualquer que seja o nível funcional do CTA, a empresa permitirá a manutenção das qualificações de que este é detentor.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Efeitos das qualificações

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

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

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

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Condições para a progressão técnica

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

2 — Aos CTAs REG ou APP que exerçam funções num órgão onde exista qualificação radar, será proporcionada a obtenção desta qualificação no mais breve prazo possível e, em princípio, não superior a dezoito meses.

3 — Aos CTAs AD que exerçam funções num órgão onde exista qualificação APP/REG, será proporcionada a obtenção desta qualificação no mais breve prazo possível e, em princípio, não superior a dezoito meses.

4 — Aos CTAs AD que exerçam funções num órgão onde não exista qualificação APP/REG, será proporcionada a frequência de um curso APP no mais breve prazo possível.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Nomeação para a progressão técnica

1 — As nomeações para cada progressão técnica far-se-ão desde que estejam satisfeitas as condições exigidas para o efeito, atenta a lista de escalonamento.

2 — Os CTAs poderão renunciar voluntariamente por uma só vez a cada progressão técnica.

3 — No caso do número anterior o CTA permanecerá na situação em que se encontrava, não podendo, antes que sejam decorridos doze meses desde a data da renúncia, ser nomeado para a progressão técnica a que havia renunciado.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Impedimentos à progressão técnica

1 — Consideram-se impedimentos temporários à progressão técnica:

- a) Razões médicas fundamentadas;
- b) Falta de aproveitamento em qualquer qualificação, excepto AD;
- c) Impedimento decorrente de motivos imputáveis à empresa.

2 — Consideram-se impedimentos permanentes à progressão técnica:

- a) Inaptidão médica permanente ou limite de idade;
- b) Falta de aproveitamento pela segunda vez na mesma qualificação de APP, REG ou RAD;
- c) Falta de aproveitamento na qualificação de AD.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Efeitos dos impedimentos à progressão técnica

1 — Quando um CTA for impedido de realizar qualquer progressão técnica por razões fundamentadas frequentará o primeiro curso após a cessação desse impedimento.

2 — Na falta de aproveitamento em qualquer progressão técnica antecedente, o CTA deverá obter a qualificação correspondente no período máximo de um ano.

3 — Caso o impedimento decorra de motivos imputáveis à empresa e o CTA obtenha aproveitamento na progressão técnica seguinte para que seja nomeado, a

retribuição e demais direitos correspondentes à qualificação obtida retroagem à data em que a progressão técnica se teria realizado sem a verificação do referido impedimento.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Recolocações e reclassificações por inaptidão técnica

1 — Um CTA poderá ser colocado definitivamente noutro local de trabalho, mantendo a mesma categoria profissional, em qualquer dos seguintes casos:

- a) Não tenha obtido aproveitamento pela segunda vez na mesma progressão técnica e a sua qualificação não seja suficiente para o cumprimento das atribuições do local de trabalho em que está colocado;
- b) Tenha sido classificado como não apto pela terceira vez consecutiva numa verificação e não mantenha ou readquira uma outra qualificação de nível inferior desde que a mesma seja exigível ao cumprimento das atribuições do local de trabalho em que está colocado.

2 — Um CTA será reclassificado, perdendo a respectiva categoria profissional, em qualquer dos seguintes casos:

- a) Tenha sido classificado como não apto pela terceira vez consecutiva numa verificação de qualificação AD;
- b) Recuse a colocação nos termos das alíneas a) e b) do número anterior.

3 — A reclassificação a que se refere o número anterior será feita, tanto quanto possível, para funções no âmbito dos serviços de tráfego aéreo.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Progressão profissional

1 — A carreira de CTA desenvolve-se por fases e graus, independentemente da progressão técnica.

2 — As fases mencionadas no número anterior são as seguintes:

CTA A 1;  
CTA A;  
CTA B;  
CTA C;  
CTA D;  
CTA E.

3 — Os graus referidos no n.º 1 corresponde às funções de chefia, assessoria e instrução de controlo de tráfego aéreo a seguir indicados:

Grau 5 — chefia V;  
Grau 4 — chefia IV;  
Grau 3 — chefia III;  
Grau 2:

Supervisor de sistemas;  
Chefe de sala;  
Assessor I;  
Instrutor;

Grau 1:

Chefia I;  
Supervisor operacional;  
Assessor II;  
Monitor.

4 — As funções de assessor I serão preenchidas pelos CTAs que coordenem actividades de outros assessores.

5 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 não prejudica nenhum dos artigos inerentes à progressão técnica do CTA nomeado.

6 — Todas as chefias dos Serviços de Tráfego Aéreo ou de Formação ATS deverão ser enquadradas nos graus referidos no n.º 3.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### 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 CTAs e com um ano de permanência nesta fase;
- b) Têm acesso a CTA C os CTAs C com dois anos de permanência nesta fase;
- c) Têm acesso a CTA B os CTAs C com dois anos de permanência nesta fase;
- d) Têm acesso a CTA A os CTAs B com três anos de permanência nesta fase;
- e) Têm acesso a CTA A 1 os CTAs A com quatro anos de permanência nesta fase.

2 — As mudanças de fase processam-se automaticamente esgotados os prazos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 155.<sup>a</sup>

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Acesso aos graus

Sem prejuízo do disposto no n.º 10 da cláusula 151.<sup>a</sup>, a nomeação para as funções previstas no n.º 3 da cláusula 148.<sup>a</sup> é da competência do responsável pelo enquadramento orgânico das mesmas, satisfeitas as seguintes condições:

- a) Existência de necessidade funcional;
- b) Cumprimento integral do disposto na cláusula 154.<sup>a</sup>;
- c) Escolha de entre os CTAs que se candidatem de acordo com o disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Crítérios de escolha para graus

1 — Sempre que existam vagas para as funções a que se refere a cláusula anterior, podem-se candidatar CTAs que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Para instrutor: ser monitor;
- b) Para assessor I: ser assessor II;

- c) Para supervisor de sistemas: ser supervisor operacional;
- d) Para assessor II, monitor, chefe de sala ou supervisor operacional: estar nas fases A 1 ou A.

2 — Se não houver candidatos que satisfaçam os requisitos previstos nas alíneas a) a c) do número anterior, podem-se candidatar os CTAs que estejam nas fases A 1 ou A.

3 — Se não houver candidatos que satisfaçam os requisitos previstos na alínea d) do n.º 1, podem-se candidatar CTAs da fase B.

4 — A proposta para as funções referidas no n.º 1 será feita por um colégio constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte, o qual deverá ponderar, nomeadamente, os seguintes factores:

- a) Para supervisor de sistemas, chefe de sala, ou supervisor operacional: capacidade de chefia, desempenho de outras funções (actuais ou passadas), assiduidade;
- b) Para instrutor ou monitor: capacidade de exploração, vocação pedagógica, desempenho de outras funções (actuais ou passadas), assiduidade;
- c) Para assessor: capacidade de trabalhar em equipa, espírito de organização, desempenho de outras funções (actuais ou passadas), assiduidade.

5 — O colégio rejeitará as candidaturas que não satisfaçam as seguintes condições:

- a) Para as funções de supervisor de sistemas: a detenção, há pelo menos seis anos ininterruptos, da qualificação máxima do órgão;
- b) Para as funções de chefe de sala: a detenção, há pelo menos três anos ininterruptos, da qualificação máxima do órgão;
- c) Para as funções de supervisor operacional ou monitor: a detenção, há pelo menos três anos ininterruptos, da qualificação no órgão da área de especialização;
- d) Para as funções de assessor II: a detenção de qualificação adequada às funções a desempenhar.

6 — O colégio rejeitará igualmente os candidatos que tenham frequentado sem aproveitamento curso de formação específica para as funções a desempenhar.

7 — Os CTAs que não tenham frequentado curso de formação específica para as funções a desempenhar e sejam nomeados deverão frequentá-lo logo que possível, sendo desnomeados caso não tenham aproveitamento no mesmo.

8 — Feita a apreciação das candidaturas pelo colégio, as nomeações serão feitas de acordo com as seguintes normas:

- a) Se o colégio escolher por unanimidade um único candidato, será esse a preencher a vaga;

- b) Se o colégio considerar por unanimidade existirem vários candidatos em igualdade de circunstâncias, será o mais antigo na lista de escalonamento de entre esses a preencher a vaga;
- c) Se o colégio não escolher por unanimidade nenhum dos candidatos, será o mais antigo de entre os votados por um mínimo de dois terços do colégio a preencher a vaga;
- d) Se nenhum dos candidatos reunir os votos de pelo menos dois terços do colégio, nenhum será nomeado aplicando-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

9 — As funções de supervisor de sistemas existem apenas no ACC de Lisboa e as de chefe de sala apenas no ACC de Santa Maria.

10 — O preenchimento das vagas para as funções de chefia (I a V) são da exclusiva responsabilidade do conselho de gerência.

11 — Para as funções de assessor II, instrutor e monitor a nomeação considera-se feita a título experimental nos primeiros seis meses, durante os quais o CTA pode voltar às funções desempenhadas anteriormente por iniciativa de qualquer das partes.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Constituição do colégio

1 — O colégio a que se refere a cláusula anterior será constituído de seguinte forma:

- a) Para supervisor de sistemas: os supervisores de sistemas e o chefe do órgão respectivo;
- b) Para chefe de sala: os chefes de sala e o chefe do órgão respectivo;
- c) Para supervisor operacional: os supervisores operacionais do órgão e o chefe do mesmo;
- d) Para assessor I: os assessores I e o chefe do departamento onde existe a vaga a preencher;
- e) Para assessor II: os assessores II e o chefe do departamento onde existe a vaga a preencher;
- f) Para instrutor: os instrutores e o chefe do departamento de formação dos STA;
- g) Para monitor: os monitores do órgão e o chefe do mesmo.

2 — A participação nas reuniões do colégio constitui para os seus elementos um dever, considerando-se, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — O colégio funcionará desde que estejam presentes mais de metade dos seus elementos.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções nos graus

1 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 da cláusula 148.<sup>a</sup> pode cessar:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por decisão unilateral do CTA, mediante pré-aviso escrito de seis meses;

- c) A todo o tempo, por decisão unilateral da empresa, comunicada por escrito e fundada em comprovada inadequação para função;
- d) No caso previsto no n.º 7 da cláusula 151.ª

2 — O prazo de pré-aviso previsto na alínea b) do n.º 1 pode ser reduzido por acordo com a ANA, E. P.

3 — No caso da alínea c) do n.º 1, o CTA pode recorrer para um júri constituído pelo DREH, pelo DGNV e por um elemento nomeado pelo trabalhador.

4 — O recurso previsto no número anterior terá de ser apresentado no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da comunicação escrita da empresa, devendo o júri decidir nos 70 dias seguintes.

5 — A cessação das funções previstas no n.º 3 da cláusula 148.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.

#### Cláusula 154.ª

##### Impedimento à progressão profissional

1 — A empresa poderá considerar impedimento à nomeação para os graus ou opor-se à mudança de fase se existir uma apreciação negativa do aproveitamento profissional do CTA há menos de dois anos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os factores que possam influenciar a decisão da empresa serão comunicados ao CTA logo que ocorram para que este, querendo, os possa contraditar no prazo de cinco dias úteis.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 qualifica-se como apreciação negativa do aproveitamento profissional a ocorrência de qualquer uma das seguintes situações:

- Falta de aproveitamento numa progressão técnica;
- Classificação de não apto nas acções de verificação nos termos estabelecidos;
- Falta de aproveitamento na acção de formação a que alude a alínea b) da cláusula 134.ª;
- Falta de aproveitamento em curso de formação específica adequado à progressão ou acesso.

4 — Para efeito de passagem à fase A 1, qualifica-se ainda como apreciação negativa do aproveitamento profissional a comprovada falta de proficiência profissional verificada nos últimos quatro anos.

5 — A apreciação negativa do aproveitamento profissional manter-se-á até que o CTA readquira o exercício dos privilégios de uma qualificação.

6 — No caso previsto no n.º 1 desta cláusula o trabalhador poderá recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por três CTAs, sendo um designado pelo recorrente, outro pela Empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

7 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

## CAPÍTULO XI

### Organizações representativas de CTAs

#### Cláusula 155.ª

##### Crédito de horas

1 — A ANA, E. P., concederá um crédito de tempo mensal aos CTAs que se encontrem no desempenho de funções sindicais nos seguintes termos:

- Oito horas para os delegados sindicais;
- Quatro dias para os membros da direcção do SINCTA.

2 — O Sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma nos termos da alínea b) do número anterior.

#### Cláusula 156.ª

##### Membros da APCTA

A direcção da Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo poderá distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de dez horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 157.ª

##### Desconto de quotizações

1 — A ANA, E. P., descontará na retribuição dos CTAs sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao SINCTA nos termos dos números seguintes.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual e enviada ao SINCTA e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

## CAPÍTULO XII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 158.ª

##### Protecção na gravidez e maternidade

1 — As trabalhadoras, quando grávidas de três ou mais meses, desde que o solicitem com um mês de antecedência, não serão incluídas nos períodos de trabalho nocturno.

2 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, os quais não poderão ser des-

contados para quaisquer efeitos, designadamente para a retribuição, licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 ser gozados total ou parcialmente antes ou depois daquele.

4 — A título excepcional, em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

5 — Em caso de hospitalização da mãe ou da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento, a pedido daquela, e retomada a partir de então até final do período.

6 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 10 e máxima de 30 dias, competindo ao médico graduar esse período em função das condições de saúde da mulher.

7 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até dez dias após o falecimento com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

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

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

2 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Adopção

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de três anos efectuada ao abrigo do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretende adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança, nos termos da respectiva legislação específica.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e aleitação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas.

2 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, cada um dos quais com a duração máxima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, salvo acordo entre a trabalhadora e a empresa que estabeleça diferentemente.

3 — Para o exercício do direito a que alude o número anterior a trabalhadora deverá apresentar à empresa declaração sob compromisso de honra de que amamenta o filho.

4 — A mãe terá, em qualquer caso, uma dispensa nos termos do n.º 2 para aleitação do filho durante seis meses.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho, adoptando ou adoptados menores de três anos a seu cargo.

2 — O regime de concessão de licença especial a que alude o número anterior será o constante dos artigos 12.º a 16.º do Decreto-Lei n.º 136/85.

3 — A licença especial prevista no n.º 1 é equiparada à suspensão da relação de trabalho para todos os efeitos legais, designadamente quanto à retribuição.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência à família

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de familiares, com os seguintes limites:

- a) Até 30 dias por ano, caso se trate de cônjuge, filhos, adoptados ou enteados menores;
- b) Até quinze dias por ano, caso se trate de outros parentes ou afins da linha recta.

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

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

4 — Nos casos de faltas ao trabalho previstas nos n.ºs 1 e 2, a empresa poderá exigir a prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência a prestar,



bem como, tratando-se de filho, de que o outro progenitor tem actividade profissional e ainda, se for caso disso, apresentação de declaração da entidade empregadora do outro progenitor ou pessoa com a criança ou familiar a cargo ou à sua guarda, comprovativa de não exercício por estes do mesmo direito.

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

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas

As faltas ao trabalho previstas nas cláusulas 158.<sup>a</sup> a 160.<sup>a</sup> não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à retribuição, nos termos da respectiva legislação de segurança social.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Condutas ilícitas dos trabalhadores

A apresentação pelo trabalhador de declarações falsas para beneficiar dos direitos, previstos nas cláusulas 158.<sup>a</sup> a 163.<sup>a</sup> ou o exercício culposo de actividades incompatíveis com o fim para que requereram a licença especial para acompanhamento de filhos ou redução do tempo de trabalho, é considerada infracção disciplinar grave, nos termos da respectiva legislação.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo da cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Regulamentos

1 — A aplicação a CTAs de regulamentos acordados com outros sindicatos dependerá sempre do acordo prévio do SINCTA.

2 — A ANA, E. P., dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos acordados, promovendo a sua publicação e distribuição por todos os locais de trabalho, por forma a que os trabalhadores tome deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.

3 — Os regulamentos negociados com os sindicatos vigoram, no mínimo, durante dois anos e poderão ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — Para os diferentes efeitos previstos neste acordo a antiguidade dos CTAs será reportada conforme os casos:

- a) Antiguidade na ANA, E. P. — à data da vinculação à empresa ou à data da vinculação a qualquer título à função pública, nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, E. P., aquando da sua constituição;
- b) Antiguidade na categoria de CTA — à data do ingresso na categoria.

2 — A antiguidade dos CTAs oriundos do recrutamento externo conta-se desde a data do início do curso básico previsto na cláusula 138.<sup>a</sup>

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A ANA, E. P., e o SINCTA constituirão uma comissão paritária no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste acordo, à qual competirá a interpretação das suas cláusulas.

2 — A comissão paritária será constituída por três representantes da ANA, E. P., e três representantes do SINCTA.

3 — A comissão paritária reunirá por convocatória de qualquer das partes, com cinco dias de antecedência e indicação do assunto ou assuntos a tratar, só podendo deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos de cada parte.

4 — Qualquer das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, os quais não terão direito a voto.

5 — Na falta de quórum a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de cinco dias, podendo então deliberar, qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

6 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo, sendo depositadas e publicadas nos mesmo termos das convenções colectivas.

Cláusula 171.<sup>a</sup>

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o acordo de empresa por ele revogado e que se encontrava em vigor na ANA, E. P., desde 1 de Janeiro de 1986.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Enquadramento	Remunerações
12	Grau 5 .....	187 810\$00
11	Grau 4 .....	169 810\$00
10	Grau 3 .....	158 860\$00
9	Grau 2 .....	143 030\$00
8	Grau 1 .....	134 490\$00
7	Fase A 1 .....	126 300\$00
6	Fase A .....	120 360\$00
5	Fase B .....	107 860\$00
4	Fase C .....	95 050\$00
3	Fase D .....	87 170\$00
2	Fase E .....	77 700\$00
1	Estagiário .....	64 720\$00

ANEXO II

Descrição de funções

1 — *Definição geral das funções de CTA.* — Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional e ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e radar, efectuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e radar; identifica e transfere o tráfego de e para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade, emite autorizações de voo (descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantém actualizado o quadro de progresso de voo em função das informações de posição recebidas dos pilotos das aeronaves; aceita ou impõe alterações aos níveis de voo tendo em vista a segurança e o escoamento do tráfego aéreo; efectua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições de área regional, aproximação, radar ou aeródromo, coordenando a sua actividade com as posições vizinhas.

2 — *Definições específicas das funções de CTA* (complementares do n.º 1).

2.1 — *Monitor/instrutor.* — Ministra uma ou mais disciplinas em que é qualificado, durante cursos, reciclagens, estágios ou sessões de treino, tendo em vista a formação técnica e profissional dos CTAs; participa na elaboração dos programas das matérias a ministrar; prepara a sua aplicação prática; ministra os ensinamentos, de acordo com o programa, utilizando métodos adequados e acompanhando os instruendos nas várias fases de formação ou qualificação; exemplifica e aplica exercícios práticos concebendo, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação; procede à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos instruendos, nomeadamente participando na elaboração de testes, no estabelecimento dos critérios de avaliação e integrando os júris de qualificação; colabora noutras tarefas necessárias ao funcionamento das acções de formação.

Em princípio os monitores exercem a sua acção na operação (*on job training*) e os instrutores no centro de formação, podendo, contudo, aqueles ser chamados a exercer acções de formação no CDF.

2.2 — *Supervisor de sistema/chefe de sala.* — Orienta e coordena, num ACC as actividades globais da sala de operações de controlo de tráfego aéreo, dos sectores de controlo e serviços de apoio; assegura as ligações de rotina com entidades e ou serviços exteriores, bem como nas ocorrências que justifiquem solução imediata; garante as coordenações necessárias a uma correcta gestão dos fluxos de tráfego; substitui o chefe de órgão na ausência do mesmo e ou do seu substituto designado, no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis; é responsável pela chefia global do pessoal em serviço na sala de operações; actualiza e difunde documentação de interesse pelos respectivos sectores; assegura a operacionalidade dos serviços e equipamentos providenciando pela sua manutenção e reparação junto dos órgãos competentes; participa e colabora com a chefia do órgão na resolução de problemas de exploração relativos a meios humanos e tecnológicos; desencadeia e coordena acções de busca e salvamento.

Podem desempenhar tarefas estritamente operacionais no órgão.

2.3 — *Supervisor operacional.* — Orienta, supervisiona e coordena as actividades operacionais de um sector de controlo de tráfego aéreo; distribui o pessoal ao seu dispor de acordo com a experiência, o volume e complexidade de tráfego; assegura a divulgação de toda a informação e documentação actualizadas; vigia e informa o responsável directo da operacionalidade do serviço e dos equipamentos; propõe medidas de *flow control* quando necessárias; participa com o supervisor de sistema na gestão do fluxo de tráfego; participa na organização de esforços para assistir aeronaves em emergência; dirige as acções em caso de incidente; coordena as acções necessárias na resolução de situações de «correlação múltipla».

Podem desempenhar tarefas estritamente operacionais do órgão.

2.4 — *Assessor.* — Exerce, nos STA, funções de análise e de estudo especializados no âmbito dos projectos e demais acções de responsabilidade a nível técnico tendo em vista a preparação e definição de medidas de política global, sua planificação ou coordenação ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de política sectorial, sua programação, planeamento e controlo.

ANEXO III

Pontuações a que se refere o n.º 7 da cláusula 99.ª

Órgão ATC	Pontuação V	Pontuação C
Lisboa (RAD) .....	12	10
Lisboa (APP/REG) .....	12	8
Lisboa (AD) .....	9	6
Santa Maria (ACC/TMA) .....	6	8
Santa Maria (APP) .....	1	1
Santa Maria (AD) .....	1	1
Porto Santo (AD) .....	2	1
Funchal (APP) .....	4	4
Funchal (AD) .....	2	1
Faro (APP) .....	6	6
Faro (AD) .....	4	3
Porto (APP) .....	6	4
Porto (AD) .....	3	1
Ponta Delgada (APP) .....	2	3
Ponta Delgada (AD) .....	2	1
Horta (APP) .....	2	1
Horta (AD) .....	1	1
Flores (AD) .....	1	1

ANEXO IV

Horários

Órgão: CCTA LIS (ROTA)

1 — Posições de trabalho (1):

Quatro posições das 22 às 8 horas (2);  
Oito posições das 8 às 19 horas (3);  
Sete posições das 19 às 22 horas (4);

2 — Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa (5) — dez CTAs mais um supervisor (6).

4 — Dotação mínima — 60 CTAs.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 14 às 22 horas: um CTA da equipa em folga;
- 2) Das 8 às 14 horas: um CTA da equipa em folga;
- 3) Das 22 às 8 horas: um CTA da equipa em folga (1), (5), (7).

6 — Observações:

(1) Nos casos em que se verifique o desdobramento do sector sul, como forma de garantir o funcionamento em condições técnicas e operacionais adequadas — durante o Verão IATA e, em princípio, às quintas-feiras e domingos, no período das 9 às 17 horas — recorrer-se-á à unidade em disponibilidade no período das 22 às 8 horas e a uma das três unidades libertadas nesse período [v. (5)].

(2) Uma unidade no sector norte/sul, uma unidade no sector oeste, uma unidade no sector Madeira e uma unidade de apoio comum.

(3) Duas unidades no sector norte, duas unidades no sector sul, duas unidades no sector oeste e duas unidades no sector Madeira.

(4) Duas unidades no sector norte, duas unidades no sector sul, duas unidades no sector oeste e uma unidade no sector Madeira.

(5) No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de três unidades, das quais uma fará das 8 às 14 horas, outra das 14 às 19 horas nos turnos imediatos, sendo a terceira a referida em (1) e (7).

(6) O supervisor assegura os intervalos de descanso do supervisor de sistemas e com este garantirá o funcionamento da posição ATFM em período a definir.

(7) Fora do período em que se verifica o desdobramento do sector sul referido em (1), a disponibilidade no turno das 22 às 8 horas é garantida pela unidade excedentária desse turno.

(8) A futura abertura da posição ATFM não terá qualquer reflexo na dotação do órgão.

CCTA LIS (APP) (até 30 de Abril de 1988)

1 — Posições de trabalho:

Duas posições das 8 às 22 horas;  
Uma posição das 22 às 8 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa — quatro CTAs, sendo um supervisor.

4 — Dotação mínima — 24 CTAs.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 14 às 22 horas: um CTA da equipa em folga;
- 2) Das 8 às 14 horas: um CTA da equipa em folga;
- 3) Das 22 às 8 horas: um CTA desta equipa.

Órgão: CCTA LIS (APP/TMA) (a partir de 1 de Maio de 1988)

1 — Posições de trabalho (1):

Uma posição das 22 às 8 horas;  
Duas posições das 8 às 9 e das 17 às 22 horas;  
Quatro posições das 9 às 17 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa (2) — quatro CTAs mais um supervisor.

4 — Dotação mínima — 24 CTAs.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 14 às 22 horas: um CTA da equipa em folga;

- 2) Das 8 às 14 e das 9 às 17 horas: um CTA da equipa em folga, o qual estará contactável até às 9 horas e 30 minutos;
- 3) Das 22 às 8 horas: um CTA da equipa em folga.

6 — Observações:

(1) No período das 17 às 22 horas poderá haver lugar à manutenção de três posições de trabalho sem que isso represente qualquer acréscimo de dotação.

(2) No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de duas unidades, as quais farão o período das 9 às 17 horas no turno imediato.

**Órgão: CCTALIS (TWR)**

1 — Posições de trabalho (1):

Uma posição das 23 horas e 30 minutos às 6 horas e 30 minutos;  
 Duas posições das 6 horas e 30 minutos às 9 horas e das 17 horas às 23 horas e 30 minutos;  
 Três posições das 9 às 17 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 14 às 22 horas;
- 2) Das 8 às 14 e das 22 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa (1), (2) — três CTAs, sendo um supervisor.

4 — Dotação mínima — dezoito CTAs.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 14 às 22 horas: um CTA da equipa em folga;
- 2) Das 8 às 14 e das 9 às 17 horas: um CTA da equipa em folga, o qual estará contactável até às 9 horas e 30 minutos.

6 — Observações:

(1) No período das 22 às 8 horas a equipa é reduzida de uma unidade, a qual fará das 9 às 17 horas no turno imediato.

(2) O supervisor assegura uma posição, não sendo abrangido pelo disposto em (1).

(3) Logo que a dotação do órgão o permita (6 turnos  $\times$  4 unidades = 24), deixará de vigorar o ponto anterior (2), passando as equipas a ser constituídas por três CTAs mais um supervisor.

(4) Se, pela inexistência de disponibilidade, a prática demonstrar que o índice de faltas no turno das 22 às 8 horas é anormal, a ANA, E. P., e o SINCTA acordarão uma solução em conformidade.

**Órgão: STA APR**

1 — Posições de trabalho — uma posição das 0 às 24 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 0 às 8 horas;
- 2) Das 8 às 16 horas;
- 3) Das 16 às 24 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa — dois CTAs, sendo um supervisor (1).

4 — Dotação mínima — doze CTAs.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 0 às 8 horas: um CTA da equipa das 16 às 24 horas;
- 2) Das 8 às 16 horas: um CTA da equipa em folga;
- 3) Das 16 às 24 horas: um CTA da equipa em folga.

6 — Observações:

(1) O supervisor assegura uma posição.

**Órgão: STA APR (com desdobramento TWR/APP)**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 16 às 8 horas;  
 Duas posições das 8 às 16 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 0 às 8 horas;
- 2) Das 8 às 16 horas;
- 3) Das 16 às 24 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa (1) — dois CTAs, sendo um supervisor (2).

4 — Dotação mínima — doze CTAs.

5 — Disponibilidade:

Das 0 às 4 horas: um CTA da equipa das 16 às 24 horas;  
 Das 8 às 16 horas: um CTA da equipa em folga;  
 Das 16 às 20 horas: um CTA da equipa das 8 às 16 horas.

6 — Observações:

(1) Uma unidade da equipa em folga fará das 8 às 16 horas.

(2) O supervisor assegurará uma posição.

**Órgão: STA AFR**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 0 às 8 horas;  
 Duas posições das 16 às 24 horas;  
 Três posições das 8 às 16 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 16 às 24 horas;
- 2) Das 12 às 20 horas;
- 3) Das 8 às 12 horas;
- 4) Das 0 às 8 horas;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa — três CTAs, sendo um supervisor (1), (2).

4 — Dotação mínima — dezoito CTAs.

5 — Disponibilidade:

- 1) Das 0 às 8 horas: um CTA da equipa das 16 às 24 horas;

- 2) Das 8 às 12 horas: um CTA da equipa das 12 às 20 horas;
- 3) Das 12 às 20 horas: um CTA da equipa das 8 às 12 horas.
- 4) Das 20 às 24 horas: um CTA da equipa das 12 às 20 horas.

6 — Observações:

- (1) O supervisor assegura uma posição.
- (2) No período das 0 às 8 horas a equipa é reduzida de uma unidade, a qual faz o período das 8 às 16 horas no dia anterior e das 8 às 12 horas no dia seguinte.

**Órgão: STA APS (horário de seis equipas)**

1 — Posições de trabalho — uma posição das 0 às 24 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 12 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 12 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa — um CTA.

4 — Dotação mínima — seis CTAs.

5 — Disponibilidade:

Das 12 às 20 horas: um CTA da equipa das 8 às 12 horas;

Das 8 às 12 horas: um CTA da equipa das 12 às 20 horas;

Das 20 às 8 horas: um CTA da equipa em folga.

**Órgão: STA APS (horário de cinco equipas)**

1 — Posições de trabalho — uma posição das 0 às 24 horas.

2 — Horário (1):

- 1) Das 12 às 20 horas;
- 2) Das 8 às 12 e das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

3 — Constituição da equipa — um CTA.

4 — Dotação mínima — cinco CTAs.

5 — Disponibilidade:

Das 12 às 20 horas: um CTA da equipa das 8 às 12 horas;

Das 8 às 12 e das 20 às 8 horas: um CTA da equipa das 12 às 20 horas.

6 — Observações:

(1) Este horário entrará em vigor nos períodos de formação e férias.

**Órgão: STA MAD**

1 — Posições de trabalho:

Uma posição das 16 horas e 30 minutos às 8 horas;

Duas posições das 8 horas às 16 horas e 30 minutos.

2 — Horário:

- 1) Das 8 às 20 horas;
- 2) Das 20 às 24 horas;
- 3) Das 0 às 8 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa — dois CTAs, sendo um supervisor (1), (2).

4 — Dotação mínima — doze CTAs.

5 — Disponibilidade:

Das 8 às 20 horas ou das 8 horas às 16 horas e 30 minutos e das 20 às 8 horas: um CTA da equipa que entra em folga (3).

6 — Observações:

(1) O supervisor assegura uma posição.

(2) No período das 8 horas às 16 horas e 30 minutos a equipa é reforçada com uma unidade saída da equipa em folga.

(3) O CTA em disponibilidade apenas poderá ser convocado para um dos turnos nesse período de 24 horas.

**Órgão: CCOCA**

1 — Posições de trabalho:

Três posições das 8 às 13 e das 19 às 24 horas;  
Quatro posições das 0 às 8 e das 13 às 19 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 19 às 24 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas;
- 3) Das 8 às 13 horas;
- 4) Das 0 às 8 horas;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa (1), (2), (3) — seis CTAs mais um chefe de sala.

4 — Dotação mínima — 36 CTAs.

5 — Disponibilidade:

1) Das 19 às 24 horas: um CTA da equipa das 0 às 8 horas;

2) Das 13 às 19 horas: um CTA da equipa das 8 às 13 horas;

3) Das 8 às 13 horas: um CTA da equipa das 8 às 13 horas,

4) Das 0 às 8 horas: duas CTAs da equipa das 19 às 24 horas.

6 — Observações:

(1) No período das 19 às 24 horas a equipa é reduzida de duas unidades, que reforçam o período das 0 às 8 horas.

(2) No período das 8 às 13 horas a equipa é reduzida de duas unidades, que entram em disponibilidade.

(3) No período das 0 às 8 horas a posição TWR é assegurada pelo chefe de sala, caso não haja nenhum CTA de serviço que a possa assegurar.

**Órgão: STA APD**

1 — Posições de trabalho — uma posição das 6 às 24 horas.

2 — Horário:

- 1) Das 18 às 24 horas;
- 2) Das 12 às 18 horas;
- 3) Das 6 às 12 horas;
- 4) DC;
- 5) DS.

3 — Constituição da equipa — dois CTAs, sendo um supervisor (1).

4 — Dotação mínima — dez CTAs.

5 — Disponibilidade — Não há.

6 — Observações:

(1) O supervisor assegura uma posição.

Órgão: STA AHR

1 — Posições de trabalho — uma posição das 7 às 19 horas.

2 — Horário (1):

- 1) Das 12 às 19 horas;
- 2) Das 9 às 17 horas;
- 3) Das 7 às 14 horas;
- 4) Folga;
- 5) DC;
- 6) DS.

3 — Constituição da equipa (2) — um CTA.

4 — Dotação mínima — seis CTAs.

5 — Disponibilidade — Não há.

6 — Observações:

(1) Quando necessário (formação e férias) o horário deixa de incluir a folga, passando a cinco turnos.

(2) Entre as 9 e as 17 horas um dos CTAs é supervisor.

Órgão: STA AFL

1 — Posições de trabalho — uma posição das 7 às 19 horas.

2 — Horário (1):

- 1) Das 7 às 13 horas;
- 2) Das 13 às 19 horas;
- DC sempre ao Sábado;
- DS sempre ao Domingo.

3 — Constituição da equipa — um CTA.

4 — Dotação mínima — dois CTAs (1).

5 — Disponibilidade — Não há.

6 — Observações:

(1) O Chefe de órgão assegura uma posição nos casos de formação, férias e faltas dos restantes CTAs.

ANEXO V

Lista de transferências a que se refere o n.º 3 da cláusula 112.ª

Número de ordem	Nome	Colocação actual	Colocação solicitada	Observações
01	António Braga Furtado .....	SMA	ACC LIS	(1)
02	José Rocha P. Júnior .....	SMA	ACC LIS	(1)
03	Luís A. R. Candeias .....	SMA	ACC LIS	(1)
04	João Sousa Braga .....	SMA	ACC LIS	(1)
05	Anália M. B. Furtado .....	SMA	ACC LIS	(1)
06	Nuno Ponte Rodrigues .....	SMA	ACC LIS	(1)
07	Helena Maria Comédias .....	APD	ACC LIS	
08	Eduardo J. Carvalho .....	TWRLIS	ACC LIS	
09	Eduardo Coelho Silva .....	SMA	AFR	
10	João Luís P. Coutinho .....	SMA	ACC LIS	(1)
11	António Lima Carvalho .....	SMA	ACC LIS	(1)
12	Carlos Alberto Vieira .....	APR	ACC LIS	
13	Raul Magalhães Cardoso .....	APR	ACC LIS	
14	Eduarda Maria Carvalho .....	TWRLIS	ACC LIS	
15	Lúcia Maria Bairos .....	SMA	ACC LIS	(1)
16	Jaime Ferreira Borges .....	TWRLIS	ACC LIS	
17	Mário Rui Botelho .....	SMA	ACC LIS	
18	José Figueiredo Sousa .....	SMA	ACC LIS	(1)
19	Hélder Fagundes Silva .....	TWRLIS	ACC LIS	
20	Pedro Sottomayor Rego .....	AFU	ACC LIS	
21	Raul Elmano Caires .....	AFU	ACC LIS	
22	Manuel Pereira Barbosa .....	TWRLIS	ACC LIS	
23	Luís Sampaio Carvalho .....	TWRLIS	ACC LIS	
24	Carlos B. Reis .....	SMA	ACC LIS	
25	Luís Melo Mesquita .....	SMA	ACC LIS	
26	Daciano Melo Cosme .....	SMA	ACC LIS	
27	Maria Fátima Almeida .....	APP	ACC LIS	
28	João Carlos Teixeira .....	TWRLIS	ACC LIS	
29	Mário Silva Neto .....	TWRLIS	ACC LIS	
30	Américo Dias Melo .....	TWRLIS	ACC LIS	
31	Dinis Sousa Resendes .....	SMA	ACC LIS	(1)
32	José M. P. Freitas .....	SMA	ACC LIS	
33	Nelson J. M. Pimentel .....	SMA	ACC LIS	(1)
34	João L. P. Castro .....	SMA	ACC LIS	(1)
35	Luís A. M. Martins .....	TWRLIS	ACC LIS	
36	Emanuel C. Branco .....	SMA	ACC LIS	
37	Manuel Silva Lopes .....	TWRLIS	ACC LIS	
38	Abílio José Durão .....	TWRLIS	ACC LIS	
39	Carlos Alberto Morais .....	TWRLIS	ACC LIS	
40	Carlos Manuel Abreu .....	TWRLIS	ACC LIS	

Número de ordem	Nome	Colocação actual	Colocação solicitada	Observações
41	Florival R. Benvindo	TWRLIS	ACC LIS	
42	Maria Lurdes S. Maia	AFU	ACC LIS	
43	José Carlos B. Ponte	TWRLIS	ACC LIS	
44	Rui Barros Costa	TWRLIS	ACC LIS	
45	Raul G. Bordalo	SMA	ACC LIS	(1)
46	Rui Manuel Barroco	TWRLIS	ACC LIS	
47	Luís Anjos Canário	AFU	ACC LIS	
48	António Barreto Pestana	APS	ACC LIS	
49	João Almeida Rodrigues	APS	ACC LIS	
50	Carlos P. Guimarães	APS	ACC LIS	
51	Eugénio Chaves Silva	SMA	ACC LIS	(1)
52	Rui Santos Filipe	SMA	ACC LIS	
53	José Baptista Matos	SMA	ACC LIS	
54	Pedro Rodrigues Cadete	AFU	ACC LIS	
55	António Lança Carvalho	SMA	ACC LIS	
56	José Santos Geraldes	SMA	ACC LIS	
57	João Vinagre Pereira	SMA	ACC LIS	
58	Mário S. Reis Martins	SMA	ACC LIS	
59	Fernando Abreu Marques	AFU	ACC LIS	
60	António C. Castilho	SMA	ACC LIS	(2)
61	Victor Tomás Santos	SMA	ACC LIS	
62	Victor Rebelo Coelho	SMA	ACC LIS	
63	Paulo Morais Salvador	AHR	ACC LIS	
64	Paulo Menino Fernandes	AHR	ACC LIS	
65	João Soares Mata	SMA	ACC LIS	
66	António F. Batalha	SMA	ACC LIS	
67	Carlos Borges Terenas	SMA	ACC LIS	
68	Carlos Rosa Neto	SMA	ACC LIS	
69	Sérgio Poço Marques	SMA	ACC LIS	
70	Rui Leitão Martins	SMA	ACC LIS	
71	Jorge Baía Durão	TWRLIS	ACC LIS	
72	Marcelo Caetano Ferrão	APR	ACC LIS	
73	António Leiria Lopes	APS	ACC LIS	
74	Américo H. Macedo	APR	ACC LIS	
75	Adelino J. C. Gonçalves	SMA	ACC LIS	
76	Rui M. Matos Neves	SMA	ACC LIS	
77	Marco A. Neves Tavares	SMA	ACC LIS	
78	Fernando Silva Dutra	SMA	AFR	
79	Luís Filipe P. Reis	SMA	ACC LIS	
80	Paulo Reis Moniz Melo	SMA	AFR	
81	Rui Jorge Torres	SMA	APD	
82	Paulo Miguéns Gonçalves	SMA	ACC LIS	
83	Rui José Rodrigues	SMA	AFR	
84	Fernanda Teodoro Garcia	SMA	ACC LIS	
85	Nuno Rainho Fernandes	SMA	ACC LIS	
86	Paulo Lopes Azevedo	SMA	ACC LIS	
87	Jorge Anjos Pereira	SMA	ACC LIS	
88	Paulo Ferreira Leal	SMA	ACC LIS	
89	Eduardo Lopes Taquelim	SMA	ACC LIS	
90	José F. Duarte Leitão	SMA	ACC LIS	
91	Maria José Guimarães	SMA	ACC LIS	

(1) A contactar só no caso de haver mudança para Lisboa do Centro de Controlo Oceânico de Santa Maria.  
(2) Apresentado temporariamente em APR, a seu pedido, desde 23 de Setembro de 1985.

#### ANEXO VI

##### Lista de escalonamento a que se refere a cláusula 139.ª

- |     |                                       |     |                                      |
|-----|---------------------------------------|-----|--------------------------------------|
| 001 | José Alberto Pimentel Serra.          | 014 | Gabriel Chasse Santo.                |
| 002 | Luís Afonso Lopes.                    | 015 | António José Estrela.                |
| 003 | Raul Conceição Teixeira.              | 016 | Fernando Alberto Pereira Rica.       |
| 004 | António Braga Furtado.                | 017 | Virgílio Augusto F. Wallis Carvalho. |
| 005 | Paulo Vladimiro Ferreira Vaz Saleiro. | 018 | Carlos José Soares Gil.              |
| 006 | Henrique Fernandes Furtado.           | 019 | Agostinho Manuel Jesus Castanheira.  |
| 007 | Maria Natália O. Teves Oliveira.      | 020 | José António Fradinho Calado Torres. |
| 008 | António Francisco Martins de Freitas. | 021 | António Pedro Meneses Almeida Lopes. |
| 009 | José Lourenço Gouveia Freitas.        | 022 | Gabriel Ferreira Bento.              |
| 010 | Jorge Sabino Rodrigues Barardo.       | 023 | Mário Augusto Amaral.                |
| 011 | José Freitas de Carvalho.             | 024 | José Carlos Nunes Nogueira Ferreira. |
| 012 | José Manuel Martins Santos.           | 025 | José Neves Armas Resendes.           |
| 013 | Maria Adelaide Ruivo Santos.          | 026 | Álvaro José dos Santos.              |
|     |                                       | 027 | Carlos José Duarte Cruz.             |
|     |                                       | 028 | Eduardo Manuel Moniz Correia.        |
|     |                                       | 029 | António Antero Freitas.              |
|     |                                       | 030 | Eduardo Jacinto Carvalho.            |

- 031 — Luís António Ricardo Candeias.  
032 — Jaime Rodrigues Valadares.  
033 — Valdemar Barbosa Peixoto Oliveira.  
034 — José António Rego Soares Macedo.  
035 — José Maria Canto Brandão.  
036 — João António Santos Sequeira.  
037 — João Sousa Braga.  
038 — Jacinto Policarpo Carmo Alves.  
039 — José Manuel Neto Domingues.  
040 — Carlos Manuel Monteiro Andrade.  
041 — Odília Costa Couto Sousa F. Carvalho.  
042 — Amílcar Luís M. Barata Salgueiro.  
043 — Asdrúbal Fernando Botelho Machado.  
044 — Armando Manuel Borges Pacheco.  
045 — Olga Freitas Lourenço Alves Gomes.  
046 — Florbela Jesus Moreira Spratley.  
047 — José Rocha Pereira Júnior.  
048 — Liliana Moura Cosme.  
049 — Henrique Júlio Vicente Silveira.  
050 — Fernando Reigosa Martins Jorge.  
051 — António Augusto Avillez Nunes Pereira.  
052 — Manuel José Gomes Palma.  
053 — Jorge Manuel Ricardo Oliveira.  
054 — Maria Noémia Pacheco Rosa.  
055 — Cármen Jesus B. Ferreira Berquo Avelar.  
056 — Anália Maria Medeiros Bento Furtado.  
057 — António Manuel Pina Correia.  
058 — Helena Lucinda Ferreira V. A. Pereira.  
059 — Helena Maria M. Soares Comédias.  
060 — Maria José Sousa Graça.  
061 — Pedro Ferin.  
062 — Eduarda Maria Mendonça S. Carvalho.  
063 — João Luís Teixeira Coutinho.  
064 — Carlos Alberto R. Abrantes Gouveia.  
065 — Carlos Alberto Monteiro Mendes.  
066 — João Carlos Caldeira de Sousa Brazão.  
067 — João Rodrigues Jardim.  
068 — Gabriela Maria Colaço Maruta Mestre.  
069 — Maria Fernanda P. Rosário Crispim.  
070 — Jorge Manuel Lapas do Carmo.  
071 — Rosália Maria Gago Barata Salgueiro.  
072 — João Manuel Moura Ferro.  
073 — Abel Pires Baptista da Silva.  
074 — António José Moura Portugal Saraiva.  
075 — Victor António Patrocínio Santos.  
076 — Maria Ilda da Cruz Guimarães Mendes.  
077 — Eduardo Francisco Sousa Graça.  
078 — Manuel Conceição Sousa.  
079 — José João Martins Sampaio.  
080 — Maria Gabriela F. Ambar Martinho.  
081 — Abílio António Reis Alves Vieira.  
082 — António Vieira da Silva.  
083 — Mário Franco Alves Sousa.  
084 — Luísa Maria Paiva Resende.  
085 — Ana Maria Miranda Sousa.  
086 — Manuel Alves Cardoso.  
087 — Vasco Manuel de Almeida Abadesso.  
088 — Luís Manuel Pereira Lázaro.  
089 — Isabel Maria Morais Évora R. Corvelo.  
090 — César António Medeiros.  
091 — Manuel Joaquim da Silva Brum.  
092 — José Armando Monteiro B. Pereira Serra.  
093 — Victor Manuel Hungria Rego Bayan.  
094 — Manuel António de Moura Lourenço.  
095 — José António Leite Guerra da Silva.  
096 — Renato José Ribeiro Seixas.  
097 — António Rodrigues Hinga.  
098 — Ulrich Estanislau Motto Pinto Carrasco.  
099 — Maria Fátima A. Ferreira Almeida.  
100 — Inácio Avelino Jorge.  
101 — Raul Ângelo Magalhães Cardoso.  
102 — Fernando Narciso Brazão de Lagrange.  
103 — Maria Amélia Monteiro Cardoso.  
104 — Maria da Graça Pereira Amaral.  
105 — Isabel Maria Lopes da Costa Freire.  
106 — João Vasco Leiro da Costa Reis.  
107 — Rui César Pereira Leitão.  
108 — Cassiano da Conceição Cardoso Vitório.  
109 — José Carlos Pereira Madaleno.  
110 — Eurico Manuel da Silva Saraiva.  
111 — Jaime António Couto Sousa.  
112 — Artur José Correia Rodrigues.  
113 — Alberto Castro Santos.  
114 — Orlando Gândara do Carmo Condeça.  
115 — Jorge Guilherme Abreu.  
116 — António Luís Ferreira Martins.  
117 — Jorge António P. Sotto Mayor Rego.  
118 — Manuel Enes Trigo Moreira.  
119 — António Urbano Condeça Feliciano.  
120 — José Domingos Caetano Martins.  
121 — António Vicente Leiria Lopes.  
122 — Manuel Azevedo Lavandeira.  
123 — José Ferraz Benedy.  
124 — Maria Agostinha Teixeira.  
125 — José António Costa de Miranda Pessoa.  
126 — Guilherme Alípio T. Alves Agostinho.  
127 — Carlos Alberto Afonso Vieira.  
128 — José Malheiro Santiago.  
129 — Fernando Manuel D. Carranca Oliveira.  
130 — Henrique José F. Fernandes Soares.  
131 — Eduardo Conceição Coelho Silva.  
132 — Carlos Manuel Moniz Ponte.  
133 — Hélia Maria Rosa Cordeiro F. Oliveira.  
134 — António José Sousa Lima Carvalho.  
135 — João Guerreiro Mestre.  
136 — Nuno da Ponte Rodrigues.  
137 — Maria Adelaide Lopes Lalande.  
138 — Abílio Hélder Terra Fagundes.  
139 — Victor Manuel Gaspar Gracio.  
140 — Maria Paula Simões Deodato Fragoso.  
141 — Rosa Maria de Fraga Pereira Vargas.  
142 — Maria Margarida Medeiros B. Frade.  
143 — Fernando da Conceição Puim Loura.  
144 — Jorge Henrique Bettencourt Figueiredo.  
145 — José Olegário Melo Chaves.  
146 — António Augusto Lopes Moreira.  
147 — Gilberto Melo Leitão.  
148 — António José L. Nogueira Albuquerque.  
149 — José Manuel Messejana Serrão Varela.  
150 — Manuel do Carmo Martins de Freitas.  
151 — Pedro Manuel da Gama Franco Carvalho.  
152 — António Francisco Agostinho dos Reis.  
153 — António Jorge Rodrigues Rocha.  
154 — Emanuel Conceição Cabral Branco.  
155 — Fernando Jorge Faria Silva.  
156 — João Francisco Mourato Forte Costa.  
157 — Luís Dias Carmona.  
158 — Maria do Céu R. F. S. M. Fonseca.  
159 — Rui Fernando Rodrigues M. Fonseca.  
160 — Francisco José Branco Martins Barbosa.  
161 — Mário Clemente Delgado.  
162 — Geraldo Alcino Barreto Nunes.  
163 — José Paulo Dias Caetano.  
164 — Maria Isabel de Meneses Caldas.



- 165 — Sofia Saraiva Silva.  
166 — Menino Neves Castelino Fernandes.  
167 — Aristides José da Conceição Dias.  
168 — Francisco José Rodrigues.  
169 — Luís António Ferreira Serra e Santos.  
170 — Fernando José Eduardo M. Magalhães.  
171 — João Maria da Costa.  
172 — Henrique Artur Zagalo Paz.  
173 — Ruy Manuel Costa Mendes Moreira.  
174 — Gonçalo Nuno Costa Mendes Moreira.  
175 — José Fernando da Costa Ventura.  
176 — José João Estrela Jesus Santos.  
177 — Eduardo Francisco Sanches Massa.  
178 — Carlos António Ferreira Miranda.  
179 — Carlos Augusto Lopes Major.  
180 — Amílcar Corceiro Rito.  
181 — Caetano Paulo Dias.  
182 — Acácio Gonçalves Alves.  
183 — Pedro Manuel Fonseca Barros Prata.  
184 — Jorge Manuel Ferreira Miranda.  
185 — Joaquim António Silvestre Fernandes.  
186 — Paulo Manuel Serpa Pires Mendonça.  
187 — Eduardo Alberto Santos Paixão.  
188 — Mário Simões Fernandes.  
189 — Fernando Rui Martins Ribeiro Carvalho.  
190 — Manuel António Monteiro Gaspar Frade.  
191 — Fernando Luís Godinho Esteves Frazão.  
192 — António Alberto Isaac da Mata Oliveira.  
193 — Abel Maria da Conceição Ledo Pontes.  
194 — José Pedro Ferreira Custódio.  
195 — Carlos Fernando R. Seguro de Carvalho.  
196 — Jorge Carlos Paulino Guapo de Almeida.  
197 — Mário José da Silva Neto.  
198 — Fernando César Rodrigues da Silva.  
199 — Luís Filipe da Silva Lourenço.  
200 — António Manuel Ferreira Abreu Guerra.  
201 — Abel Maria Gonçalves Paraíba.  
202 — Rui Manuel Cardoso Alvarez Martins.  
203 — Fortunato José Soares Carretero.  
204 — Carlos do Nascimento Matias Júnior.  
205 — Carlos Manuel Martins Santos.  
206 — Fernando Carlos Almeida Gama da Silva.  
207 — José Manuel Plancha da Silva Alberto.  
208 — Maria João S. S. L. Marques Costa.  
209 — Daniel Henrique Caetano Neves Morazzo.  
210 — Álvaro José Costa da Fonseca Ferrão.  
211 — José Carlos Costa Infante La Cerda.  
212 — Francisco Manuel D. Ribeiro Salgado.  
213 — António José Maltez Parreira Cortez.  
214 — Virgílio António Pereira Ferreira.  
215 — Filipe Manuel da Silva Chamorro.  
216 — José Miguel Rodrigues dos Santos.  
217 — António Ribeiro Martins.  
218 — Carlos Augusto Monteiro Vilares Lima.  
219 — Carlos Manuel Felizardo Viegas.  
220 — João de Freitas Fagundes Gonçalves.  
221 — Lúcia Maria Travassos Alves Bairros.  
222 — Jaime Fernando Ferreira Borges.  
223 — Marcelo José Rolin Castro C. Ferrão.  
224 — António Luís de Melo Pessoa.  
225 — António Sérgio Pais de Abreu Filipe.  
226 — Virgílio da Luz Belo.  
227 — Raul Bairos Sousa.  
228 — Fernando Jorge Pereira Cambraia.  
229 — Armelim José de Matos.  
230 — Mário Rui Teixeira Botelho.  
231 — Américo Melo Henriques Macedo.  
232 — José Manuel Pereira Figueiredo Sousa.  
233 — Hélder Marto Fagundes Silva.  
234 — Francisco Manuel de Matos Paisana.  
235 — Jorge Manuel Ribeiro Pessoa.  
236 — José António Fonseca Pires.  
237 — Ana Paula Castro.  
238 — António Carlos Madeira Costa.  
239 — Afonso Manuel Moniz da Silva.  
240 — Pedro Manuel Sotto Mayor Rego.  
241 — Luís Eduardo Sampaio de Carvalho.  
242 — José Manuel Ornelas Pereira.  
243 — Raul Ermano Silva Caires.  
244 — Manuel Pereira Barbosa.  
245 — João Manuel França Mata.  
246 — Armando Furtado Costa Carreiro.  
247 — Luís António Tavares Melo Mesquita.  
248 — Daciano Melo Cosme.  
249 — José Joaquim Fernandes Nunes.  
250 — Ovídio Pedro Mota Nóbrega.  
251 — Luís Augusto Proença Silveira Botelho.  
252 — Carlos Alberto Bettencourt dos Reis.  
253 — João Filipe Lourenço da Silva.  
254 — João Carlos Lopes Teixeira.  
255 — Michael James Pritchard.  
256 — Manuel Gonçalves Pereira Silva Lopes.  
257 — Claudino Rodrigues Nascimento.  
258 — Abílio José Durão.  
259 — Carlos Alberto Moraes.  
260 — Carlos Manuel Abreu.  
261 — Florival José Rolo Benvindo.  
262 — Maria de Lourdes Simões Maia.  
263 — José Carlos Bairos Ponte.  
264 — Rui Manuel Barros Costa.  
265 — Raul Augusto Correia Geraldês Bordalo.  
266 — Rui Manuel Barroco.  
267 — Luís Manuel dos Anjos Canário.  
268 — Luís Armando Medeiros Martins.  
269 — Paulo Jorge de Moraes Salvador.  
270 — João Luís Pacheco de Castro.  
271 — Nelson José Medeiros Pimentel.  
272 — José Manuel Pereira Freitas.  
273 — Américo Gomes Dias de Melo.  
274 — Dinis Gabriel Sousa Resendes.  
275 — António José Barreto Assunção Pestana.  
276 — João Fernando de Almeida Rodrigues.  
277 — Carlos Henrique Pimenta Guimarães.  
278 — Fernando M. Vasconcelos Abreu Marques.  
279 — António Correia Castilho.  
280 — Rui Manuel Santos Filipe.  
281 — José Manuel Baptista de Matos.  
282 — Pedro José L. Rodrigues Cadete.  
283 — Victor Manuel Tomás dos Santos.  
284 — Mário Eduardo Sérgio F. Reis Martins.  
285 — Victor Manuel Rebelo Coelho.  
286 — António Luís A. Lança de Carvalho.  
287 — Eugénio Henrique Soares Chaves Silva.  
288 — José António Costa Santos Geraldês.  
289 — Álvaro Francisco Dias Antunes.  
290 — João José Vinagre Pereira.  
291 — Paulo António Menino Fernandes.  
292 — João Luís Bastos Soares Mata.  
293 — João António Ferreira Batalha.  
294 — Carlos Filipe F. Borges Terenas.  
295 — Carlos Manuel Nascimento Rosa Neto.  
296 — Sérgio Luís Poço Marques.  
297 — Rui Manuel Leitão Martins.  
298 — Jorge Alexandre Baía Durão.

- 299 — Rui Manuel Matos Neves.  
 300 — Fernando José Silva Dutra.  
 301 — José Luís Medeiros Cabral Pereira.  
 302 — Paulo Manuel Ribeiro Miguéns Gonçalves.  
 303 — Marco António Neves Rodrigues Tavares.  
 304 — Paulo Jorge Reis Moniz Melo.  
 305 — Luís Filipe Pereira Coutinho Reis.  
 306 — Adelino José Cavalheiro Gonçalves.  
 307 — Rui Jorge Torres.  
 308 — José Alberto Melo F. Meneses Ornelas.  
 309 — Maria Isabel East Freitas Ladeira.  
 310 — Rui José Rodrigues.  
 311 — Fernanda Maria Teodoro Garcia.  
 312 — Nuno António Rainho Fernandes.  
 313 — Paulo Jorge Lopes Azevedo.  
 314 — Jorge Manuel Mateus Anjos Ferreira.  
 315 — Paulo Alexandre R. Sousa Ferreira Leal.  
 316 — Eduardo Lopes Taquelim.  
 317 — José Francisco S. Nunes Duarte Leitão.

- 318 — Maria José Couceiro M. Mano Guimarães.  
 319 — José Luís Trindade Francela.  
 320 — João Paulo Lino Pereira Gaio.  
 321 — Luís Henrique F. Gago Câmara Leandres.

Lisboa, 13 de Abril de 1988.

Pelo Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SINCTA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SITAVA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 4 de Maio de 1989 e depositado em 17 de Maio de 1989, a fl. 116 do livro n.º 5, com o n.º 183/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A.,  
e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros — Alteração salarial**

**Cláusula prévia**

**Âmbito de revisão**

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas e anexos I e II (tabelas salariais e definição de categorias) seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1977, 14, de 15 de Abril de 1982, e 21, de 8 de Junho de 1988.

3 — O regime constante da presente revisão parcial entende-se, em relação às matérias nela contempladas, globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço nessa empresa, qualquer que seja a categoria profissional atribuída,

desde que representados pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros.

**Cláusula 74.ª**

**Produção de efeitos**

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste acordo produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1989.

**ANEXO I**

Grupo	Categoria	Remuneração mensal líquida
1	Chefe de fabricação .....	77 000\$00
	Director de fábrica .....	
	Director de serviços .....	
2	Adjunto de chefe de fabricação .....	69 000\$00
3	Agente de métodos .....	55 600\$00
	Analista .....	
	Chefe de equipa .....	
	Chefe de secção .....	
	Controlador de qualidade .....	
	Desenhador-criador de modelos .....	
	Desenhador-projectista .....	
Encarregado A .....		
	Fornalista .....	

Grupo	Categoria	Remuneração mensal líquida
4	Afinador de máquinas .....	50 500\$00
	Cinzelador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Decorador .....	
	Desenhador .....	
	Desenhador-decorador .....	
	Educadora de infância .....	
	Encarregado B .....	
	Ensaaiador-afinador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Foscador artístico a ácido .....	
	Foscador artístico a areia .....	
	Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup> .....	
	Gravador artístico a ácido .....	
	Gravador à roda .....	
	Lapidário .....	
	Maçariqueiro .....	
	Monitor .....	
	Oficial belga .....	
Oficial marisador .....		
Oficial de prensa .....		
Operador-afinador de máquina automática de serigrafia .....		
Pantografador .....		
Pintor .....		
Promotor de vendas .....		
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....		
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....		
Soldador oxi-acetilénico de 1. <sup>a</sup> .....		
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....		
5	Fundidor-moldador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	49 500\$00
	Macheiro manual fundição de 1. <sup>a</sup> .....	
	Maquinista de cristalaria .....	
6	Carpinteiro .....	49 000\$00
	Enformador-fundidor .....	
	Fundidor .....	
	Marisador .....	
	Moldador belga .....	
Montador de peças em série de 1. <sup>a</sup> .....		
Rolhista .....		
7	Carpinteiro de estruturas de 1. <sup>a</sup> .....	47 000\$00
	Colhedor de frascaria .....	
	Colhedor de prensa .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Polidor (lapidação e roça) .....	
	Ponteiro .....	
Rebarbador .....		
Trolha de 1. <sup>a</sup> .....		
8	Apontador conferente .....	45 100\$00
	Carpinteiro de moldes ou modelos .....	
	Cinzelador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Electricista bobinador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ensaaiador afinador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....		
9	Ajudante de pantografador .....	45 000\$00
	Ajudante de poteiro .....	
	Apontador de obra .....	
	Caixa .....	
	Chefe de turno .....	
	Colhedor-moldador .....	
	Colhedor-preparador .....	
	Electricista bobinador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fundidor-moldador manual de 2. <sup>a</sup> .....	
	Motorista .....	
	Operador de máquinas de contabilidade .....	
	Operador de máquina de decapar por grenalha de 1. <sup>a</sup> .....	
Preparador-programador .....		
Soldador oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup> .....		
Telefonista .....		

Grupo	Categoria	Remuneração mensal líquida
10	Apontador vidreiro .....	44 500\$00
	Auxiliar de encarregado .....	
	Carpinteiro de estruturas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Colhedor de bolas A1 .....	
	Colhedor de marisas A1 .....	
	Controlador da secção de acabamento .....	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fundidor-moldador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Moldador de frascaria .....	
	Montador de moldes .....	
	Operador de máquina de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
11	Ajudante de fundidor .....	43 000\$00
	Caixoteiro .....	
	Cinzelador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Cobrador .....	
	Compositor .....	
	Cozedor de pintura a fogo .....	
	Electricista bobinador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Ensaaiador-afinador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Encaixotador .....	
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Esteno-dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ferramenteiro .....	
	Fiel de armazém .....	
	Foscador a ácido não artístico .....	
	Foscador a areia não artístico .....	
	Fundidor-moldador manual de 3. <sup>a</sup> .....	
Montador de peças em série de 2. <sup>a</sup> .....		
Oleiro .....		
Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....		
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....		
Soldador oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup> .....		
Temperador ou arquista .....		
Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....		
12	Ajudante de encaixotador .....	42 500\$00
	Ajudante de oleiro .....	
	Caldeador .....	
	Colhedor de bolas A .....	
	Colhedor de marisas A .....	
	Cortador a frio .....	
	Cortador a quente .....	
	Esteno-dactilógrafo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fundidor-moldador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Macheiro manual de fundição de 2. <sup>a</sup> .....	
Rebarbador-limpador de 1. <sup>a</sup> .....		
13	Ajudante de cozedor de pintura a fogo .....	41 500\$00
	Colhedor de bolas B .....	
	Colhedor de marisas B .....	
	Macheiro manual de fundição de 3. <sup>a</sup> .....	
Operador de máquina de decapar por grenalha de 2. <sup>a</sup> .....		
Pintor especializado de 1. <sup>a</sup> .....		
14	Auxiliar de composição .....	41 000\$00
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
Trolha de 2. <sup>a</sup> .....		
15	Arameiro .....	39 000\$00
	Auxiliar de armazém .....	
	Carpinteiro de estruturas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Desenformador .....	
	Desenformador de obra pirogravada ou pintura .....	
	Enformador de obra pirogravada ou pintura .....	
	Guarda .....	
	Mestre de empalhação de vime .....	
	Moleiro .....	
	Porteiro .....	
	Pintor especializado de 2. <sup>a</sup> .....	
Rebarbador-limpador de 2. <sup>a</sup> .....		
Servente de pedreiro .....		

Grupo	Categoria	Remuneração mensal líquida
16	Ajudante de motorista .....	36 500\$00
	Arameiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Armador de caixas de madeira ou cartão	
	Embalador .....	
	Controlista .....	
	Maquinista de palha de madeira .....	
17	Apartadeira .....	36 000\$00
	Auxiliar de infantário .....	
	Auxiliar de serigrafadora .....	
	Cortadeira .....	
	Empalhadeira de palha .....	
	Empalhadeira de vime .....	
	Enfornador de potes ou tanques .....	
	Escolhedor .....	
	Escolhedor de casco .....	
	Operador de máquina ou mesa manual de serigrafia .....	
	Preparador de vime .....	
	Queimadeira .....	
	Roçadeira .....	
Serigrafadora .....		
Servente masculino .....		
18	Ajudante de op. de máquina manual de serigrafia .....	33 000\$00
	Lavadeira .....	
	Servente feminino .....	
	Servente com menos de três anos na empresa	30 000\$00

A retribuição do grupo B será inferior em 500\$ mensais para os restantes níveis estabelecidos para o grupo A e constantes das tabelas.

#### Tabelas de pré-oficiais praticantes e aprendizes

Categorias	Remuneração mensal mínima
<b>Pré-oficiais:</b>	
<b>Categorias até ao grupo 3:</b>	
1.º ano .....	33 000\$00
2.º ano .....	38 500\$00
3.º ano .....	44 000\$00
<b>Categorias do grupo 4 e seguintes:</b>	
1.º ano .....	32 000\$00
2.º ano .....	34 000\$00
3.º ano .....	38 500\$00
<b>Praticantes gerais:</b>	
No 1.º ano .....	24 000\$00
No 2.º ano .....	26 000\$00
No 3.º ano .....	29 000\$00
No 4.º ano .....	31 000\$00
<b>Aprendizes do forno:</b>	
Aprendizes de 14/15 anos .....	26 000\$00
Aprendizes de 16 anos .....	27 000\$00
Aprendizes de 17 anos .....	28 500\$00
Aprendizes de 18 anos .....	30 000\$00
Aprendizes de 19 anos .....	31 000\$00
Aprendizes de 20 anos .....	31 500\$00
<b>Aprendizes gerais:</b>	
Com 14/15 anos .....	20 000\$00
Com 16 anos .....	22 500\$00
Com 17 anos .....	23 500\$00

Categorias	Remuneração mensal mínima
<b>Aprendizes metalúrgicos:</b>	
1.º ano .....	20 000\$00
2.º ano .....	22 500\$00
3.º ano .....	23 500\$00
<b>Praticantes metalúrgicos das profissões que se integram até ao grupo 4:</b>	
1.º ano .....	36 500\$00
2.º ano .....	38 500\$00
3.º ano .....	40 500\$00
<b>Praticantes metalúrgicos das profissões que se integram no grupo 5 e seguintes:</b>	
1.º ano .....	34 400\$00
2.º ano .....	36 400\$00
3.º ano .....	38 400\$00
<b>Praticantes de escritório:</b>	
Praticante do 1.º ano .....	24 000\$00
Praticante do 2.º ano .....	26 000\$00
Praticante do 3.º ano .....	29 000\$00
<b>Aspirante ou estagiário:</b>	
1.º ano .....	32 000\$00
2.º ano .....	35 000\$00

Oliveira de Azeméis, 3 de Março de 1989.

Pelo Centro Vidreiro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDIVIDRO:

(Assinatura ilegível.)

Manuel António de Oliveira Nunes.

#### ANEXO II

##### Definição de categorias

**Ajudante de encaixotador.** — É o trabalhador que coadjuva o encaixotador nos trabalhos por este executados.

**Caixa.** — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

**Escriturário.** — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e colher informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros tra-

balhos, mesmo de carácter técnico. Acessoriamente pode ainda executar trabalhos de esteno-dactilografia em língua portuguesa e correspondência em língua portuguesa.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Montador de moldes.* — É o trabalhador que na fabricação do vidro procede à montagem e afinação de moldes em máquinas ou prensas manuais ou semiautomáticas.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que, operando com máquinas de contabilidade, executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

*Soldador oxi-acetilénico.* — É o trabalhador que, pelo processo de soldadura de electroarco ou oxi-ace-

tilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimentos. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

*Telefonista.* — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

Oliveira de Azeméis, 3 de Março de 1989.

Pelo Centro Vidreiro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDIVIDRO:

(Assinatura ilegível.)  
Manuel António de Oliveira Nunes.

Depositado em 12 de Maio de 1989, a fl. 116 do livro n.º 5, com o n.º 181/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (excepto distritos do Porto e Aveiro) (alteração salarial) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1989, vem publicado o CCT identificado em título o qual enferma de inexactidão impondo, por isso, a necessária correcção.

Assim a p. 673 da citada publicação, onde se lê, no nível I da tabela A, «63 000\$00» deve ler-se «68 000\$00».