

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial 3
- Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA 5
- Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Revisão global 22
- Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial .. 84
- Acordo de empresa entre a MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras 86
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 93

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Eleição 119

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) - Convocatória 120

Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial

Alteração ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP, a Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e serão, posteriormente, anualmente revistas e vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de outubro.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

CAPÍTULO IV

Tabela de remunerações

Classe	Categoria	Remuneração 2023
A	Director	1 940,00 €
B	Chefe serviços/coordenador Engenheiro informático	1 360,00 €
C	Chefe de secção Analista/programador	1 165,00 €

D	Administrativo/operacional 1.º nível Encarregado armazém Encarregado parque contentores Caixeiro de mar 1.º nível Caixa Angariador de carga/promotor 1.º nível	1 058,00 €
E	Administrativo/operacional 2.º nível Caixeiro de mar 2.º nível Angariador de carga/promotor 2.º nível	1 007,00 €
F	Administrativo/operacional 3.º nível Caixeiro de mar 3.º nível Angariador carga/promotor 3.º nível Fiel de armazém Fiel parque contentores	942,00 €
G 1	Contínuo Rececionista Conferente de armazém Conferente parque contentores Guarda/rondista/vigilante Operador de máquinas	830,00 €
G 2	Aspirante	810,00 €
H	Servente Embalador Motorista	772,00 €
I	Praticante	649,00 €
J	Praticante estagiário	608,00 €
L	Auxiliar de limpeza	760,00 €

Os trabalhadores com a categoria profissional das classes G1 e G2 que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efetiva prevista na tabela em vigor, para a sua classe.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 82 empresas e cerca de 1405 trabalhadores.

Lisboa, 10 de janeiro de 2023.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Afonso José Almeida Candeias, mandatário.

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP:

António Belmar da Costa, mandatário.

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

António Belmar da Costa, mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 246/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVACláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante simplesmente designado por AE, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Groundlink III Handling, L.^{da}, no âmbito das actividades auxiliares dos transportes aéreos (CAE 52230), adiante designada por empresa, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

2-As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito deste AE e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão, por alargamento de âmbito, a todos os trabalhadores da empresa não representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3-Este AE abrange 1 empresa e um número médio de 350 trabalhadores.

4-O âmbito profissional e funcional do presente AE é o que decorre da cláusula 6.^a

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1-O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-O presente AE só pode ser denunciado por qualquer das partes a partir do dia 1 de outubro de 2026 (inclusive) acompanhada de uma proposta negocial fundamentada nos termos legais.

3-O disposto no número anterior é também aplicável no caso de proposta de revisão.

4-A parte recetora da proposta deverá responder nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 3.^a**Desconto das quotas sindicais**

1-A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador por escrito o solicite, devendo indicar o valor da quotização sindical ou a percentagem da retribuição a ser deduzida nesta, assim como a organização sindical à qual a quotização deverá ser entregue.

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

Cláusula 4.^a**Habilitações mínimas**

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

Cláusula 5.^a**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.^a**Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados na seguinte categoria profissional:

a) Técnico de tráfego de assistência em escala - Passageiros - TTAE

1.1- O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) - Passageiros - É o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, procede à aceitação e embarque de passageiros, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, as atividades de embarque, desembarque, assistências especiais, acolhimento, *check-in*, transferência de passageiros, lounge, tratamento de irregularidades operacionais e de bagagem, vendas e/ou reservas de bilhetes, de bagagem e coordenação de operações; envia, recebe, trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados, tendo em consideração a qualificação profissional oficial aprovada pela ANQEP atualmente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, na versão que em cada momento estiver em vigor.

Cláusula 7.^a**Atividade dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes da cláusula 6.^a

2- Nos casos previstos na lei, a empresa pode encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, na proporção correspondente ao número de horas efetivamente prestadas no desempenho temporário de outras funções.

Cláusula 8.^a**Retribuição base mínima mensal**

1- A retribuição base mínima mensal na categoria constante neste AE será a seguinte:

1.1- Carreira de TTAE

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	875,00	915,00	965,00
Nível 1	12 meses	785,00	875,00	915,00	965,00
Nível 2	24 meses	815,00	905,00	945,00	995,00
Nível 3	24 meses	845,00	935,00	975,00	1 025,00
Nível 4	36 meses	885,00	975,00	1 015,00	1 065,00
Nível 5	36 meses	925,00	1 015,00	1 055,00	1 105,00

2- O ingresso na carreira profissional é feito para o nível «iniciado» e a evolução na carreira está sujeita aos requisitos constantes na cláusula 9.^a

3- A retribuição base mensal mínima dos trabalhadores a exercerem funções nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, integrados nos níveis «iniciado» e «nível 1», não poderá ser inferior ao valor legal mínimo em vigor na respectiva Região Autónoma.

Cláusula 9.^a

Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais

1- A evolução na carreira e mudança de nível processar-se-á de acordo com os tempos de permanência referidos na cláusula 8.^a para cada categoria profissional.

2- São requisitos para evolução na carreira:

a) Avaliação de desempenho positiva, apurada em termos médios, por referência ao período de permanência no nível;

b) Ausência de registo de sanção disciplinar superior à prevista na alínea *b)* do número 1, da cláusula 41.^a;

c) No caso de sanção disciplinar superior à prevista na alínea *b)* do número 1, da cláusula 41.^a, a avaliação de desempenho relativa ao ano em que tal sanção seja aplicada não será considerada para efeitos do requisito previsto na alínea anterior;

d) Prestação efetiva de trabalho de, pelo menos, 97 % dos dias de trabalho correspondentes ao período de permanência em cada nível, sendo, para este efeito, contabilizado como tempo de trabalho efetivo as ausências descritas no número 5.

3- A evolução de nível verifica-se com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte em que o trabalhador completa o tempo de permanência correspondente ao nível detido, nos termos da cláusula 8.^a

4- A evolução de nível não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência no nível correspondente;

b) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

c) Pendência de processo disciplinar.

5- Para efeitos da alínea *d)* do número 2 não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6- No caso previsto na alínea *c)* do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção disciplinar superior à prevista na alínea *b)* do número 1 da cláusula 41.^a; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- Caso o trabalhador, decorrido o período de permanência previsto para o nível correspondente nos termos da tabela constante na cláusula 8.^a, à categoria profissional que detenha, não cumpra os requisitos elencados na presente cláusula, ficará retido no nível enquanto os mesmos não se verificarem cumpridos.

8- A evolução na carreira prevista nesta cláusula será sempre referenciada a um número de meses, seguidos ou interpolados, que esteja fixado no tempo de permanência estabelecido para o nível detido pelo trabalhador e no qual preencha os requisitos definidos para a mudança de nível.

9- Os resultados da avaliação do trabalhador serão sempre especificados e fundamentados, devendo ser comunicados, por escrito, ao trabalhador.

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

11- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos e regras fixados no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

12- Nos casos previstos no número anterior, a evolução produzirá efeitos a partir do 1.^o dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções

1- Os trabalhadores a desempenhar funções no balcão de vendas com a formação específica para o efeito, terão direito a um adicional de função de 40,00 € por cada mês completo de exercício efetivo de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

2- Os trabalhadores a desempenhar funções no departamento de Operações com as competências e noções sobre gestão de equipas terão direito a um adicional de função de 60,00 € por cada mês completo de exercício de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

3- Os trabalhadores a desempenhar funções no departamento de perdidos e achados com a formação específica para o efeito terão direito a um adicional de função de 30,00 € por cada mês completo de exercício de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

4- O adicional de funções previsto nos números anteriores não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 11.^a

Exercício de funções de TTAE supervisor

1- É da competência da empresa a seleção e nomeação para o exercício das funções de TTAE supervisor, dada a especial relação de confiança que pressupõe.

2- A nomeação para o exercício das funções de TTAE supervisor depende de acordo escrito entre a empresa e o TTAE selecionado.

3- O acordo referido no número anterior pode cessar sem necessidade de qualquer fundamento, por comunicação escrita, com um aviso prévio mínimo de 30 ou 60 dias, consoante tiver durado, respetivamente, até 2 anos, ou mais de 2 anos.

4- No caso de a cessação do acordo ser da iniciativa da empresa, pode esta não observar o aviso prévio previsto no número anterior, tendo nesse caso o TTAE, sem prejuízo de deixar de exercer as funções de TTAE Supervisor, o direito de manter o subsídio mensal previsto na cláusula 12.^a durante o período correspondente ao aviso prévio em falta.

5- No caso de cessação do exercício das funções de TTAE supervisor, o trabalhador retomarà a categoria de TTAE e o exercício das atividades correspondentes a tal categoria profissional.

6- Só podem ser nomeados para o exercício das funções de supervisor, os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de TTAE.

7- A seleção para o exercício de funções de supervisor será precedida de informação aos trabalhadores da empresa para efeitos de, no prazo que for fixado, se poderem candidatar à nomeação.

8- No caso de inexistência de candidatos, ou se os candidatos não reunirem os requisitos para serem escolhidos pela empresa para o exercício das funções, será aberto recrutamento externo, se persistir a necessidade do respetivo preenchimento.

9- O exercício temporário das funções de supervisor, por motivo de substituição de supervisor que se encontre impedido do exercício da função, só pode ser assegurado por trabalhador com a categoria de TTAE, sendo aplicável o disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula conferindo o direito ao subsídio mensal previsto na cláusula 12.^a em proporção do período de exercício efetivo da função.

10- O exercício temporário das funções de supervisor cessará com o regresso ao serviço do TTAE supervisor que tenha sido substituído, ou com o aviso prévio por parte do TTAE substituído ou da empresa, por escrito, de 10 dias, sendo aplicável, nesse caso o disposto no número 5 da presente cláusula.

11- Salvo se o impedimento do supervisor substituído tiver por motivo o gozo de licença parental, doença ou acidente de trabalho, a nomeação temporária para as funções de supervisor não pode exceder 90 dias; findo esse prazo, mantendo-se a nomeação passará a ser aplicável o regime previsto nos números 3 a 5 da presente cláusula.

12- Compete ao supervisor, nomeadamente:

- a) Demonstrar experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Ter responsabilidades organizativas e hierárquicas;

- c) Orientar, coordenar e supervisionar com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Tomar decisões de acordo com as tarefas que desempenha e definir prioridades no serviço;
- e) Reportar qualquer situação extraordinária ao superior hierárquico;
- f) Optimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- h) Garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 12.^a

Regime remuneratório dos TTAE com funções de supervisão

1- Aos TTAE nomeados para o exercício de funções de supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 88,00 € com efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

2- Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2024, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 94,00 €.

3- Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2025, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 100,00 €.

4- Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2026, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 108,00 €.

5- O subsídio mensal referido na presente cláusula será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover ações de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente refrescamento e, quando for o caso, reconversão profissional e da higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas pela empresa.

3- A seleção para a frequência das ações deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

4- O tempo despendido nas ações de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

5- O tempo despendido na frequência das ações de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários das ações de formação, atender à sua natureza, complexidade e duração.

6- O tempo considerado como de trabalho nos termos do número 4 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

7- Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar a ação.

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

9- É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

10- Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do número 9, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado, para efeitos de pagamento de remuneração, o trabalho noturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

11- Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

Cláusula 14.^a

Local de trabalho - Transferência

1- Por local de trabalho entende-se todo o espaço geográfico do município em que se insere e em que o trabalhador esteja colocado, bem como municípios contíguos.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- A comunicação de transferência deverá ser fundamentada por escrito e entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a oito ou trinta dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta seja temporária ou definitiva, respetivamente.

4- Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor do novo local de trabalho.

5- A transferência temporária não pode exceder 7 meses.

6- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito à concessão de 3 dias úteis de dispensa com retribuição a definir mediante acordo entre empresa e trabalhador.

7- A empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, quando a transferência, temporária ou definitiva, for determinada pela empresa.

8- Deverão ser viabilizadas as transferências de local de trabalho aos trabalhadores, sempre que das mesmas não decorra qualquer encargo para a empresa e:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados, desde que esta permuta ocorra dentro da mesma categoria profissional e seja aprovada pela empresa.

9- Em conformidade com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo, salvo quando tal transferência resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

10- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

11- O disposto na presente cláusula, não é aplicável às transferências temporárias ou definitivas, que resultem da candidatura do trabalhador para vaga em outro local de trabalho.

12- No caso previsto no número anterior, a empresa deve informar o trabalhador da data em que inicia funções no novo local de trabalho, com antecedência de, pelo menos, 10 dias, salvo acordo em sentido diferente.

Cláusula 15.^a

Regulamentos internos

1- A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho.

2- Na elaboração dos regulamentos internos são ouvidos os delegados sindicais, através do SITAVA, que poderão dar parecer nos termos legais.

3- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho ou através da plataforma digital interna, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

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

2- O uniforme e o calçado de segurança, cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e são sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

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

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

5- Na data da cessação do seu contrato de trabalho, os trabalhadores são obrigados a devolver à empresa o uniforme e o calçado de segurança, sob pena de o valor dos mesmos ser deduzido nas quantias a lhes serem pagas emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a

Obtenção de documentos

Os vistos que sejam necessários às deslocações em serviço, os registos criminais, os certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeadas pela empresa.

Cláusula 18.^a

Proteção em casos de pirataria, terrorismo e sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área limitada por um perímetro de segurança, enquanto se mantiver a emergência.

Cláusula 19.^a

Trabalho fora do local de trabalho

1- Nas deslocações em serviço que impliquem a pernoita fora da residência habitual do trabalhador, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida do local de trabalho e termina com a chegada, após a viagem de regresso ao mesmo, e tem os seguintes valores diários:

a) Deslocação em serviço no território nacional: 30,00 €;

b) Deslocação em serviço no estrangeiro: 40,00 €.

2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho em que se encontre deslocado, o horário de trabalho que lhe for fixado para o efeito.

3- O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho em que se encontre deslocado o descanso semanal ali praticado.

5- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos, ou pagos pela empresa, assim como o alojamento com pequeno-almoço, caso a deslocação em serviço implique a necessidade de pernoita fora da residência do trabalhador.

6- O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea a) do número 1 da presente cláusula, inclui já o subsídio de refeição.

7- O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea b) do número 1 da presente cláusula, não inclui o subsídio de refeição, o qual será pago nos termos da cláusula 36.^a

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho/adaptabilidade

1- O período normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 horas semanais nestes se incluindo os intervalos para descanso e refeição, respetivamente de 60 ou 30 minutos, nos termos previstos na cláusula 26.^a

2- O período normal de trabalho por mês de calendário dos trabalhadores a tempo completo pode ser aferido em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período mensal contratado de 164 horas.

3- No caso de trabalhadores a tempo parcial, para efeitos da aferição da média semanal, apurado em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período normal de trabalho mensal contratado, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 39 horas.

4- Em escalas de dimensão inferior a 15 000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de adaptabilidade a protocolar entre as partes outorgantes do presente AE.

Cláusula 21.^a

Definições

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

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

3- Descanso semanal obrigatório - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso semanal complementar - É o constituído por:

a) Sábado, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

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

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

Cláusula 22.^a

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de 60 minutos para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, e de 30 minutos quando se destine a pequeno-almoço e a ceia, de forma que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho efetivo consecutivo.

2- O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- Os trabalhadores que tenham um período normal de trabalho diário igual ou inferior a 5 horas prestam trabalho em jornada contínua.

4- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.

5- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

Cláusula 23.^a

Horários de turnos

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

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, desde que seja sempre dada prioridade à eficiência dos turnos.

3- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 72 horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho, e quando abranja dias de descanso, seja assegurado no âmbito das próprias trocas, o gozo de pelo menos um dia de descanso semanal, equivalente ao obrigatório.

4- A cada turno de 4 ou 5 dias de trabalho devem seguir-se 2 dias consecutivos de descanso, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

5- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após os descansos obrigatórios complementares e semanais, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

6- A alteração de turno prevista no número anterior implica o aviso ao trabalhador, por escrito, com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

7- Em escalas de dimensão inferior a 15 000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de organização de turnos diferente do previsto na presente cláusula a protocolar entre os outorgantes do presente AE.

Cláusula 24.^a

Horários de trabalho

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites legais e dos previstos na presente convenção.

2- Em caso de alteração dos horários de trabalho, a empresa deverá informar e consultar as estruturas representativas dos trabalhadores no mesmo prazo em que os trabalhadores são informados.

3- As estruturas representativas dos trabalhadores, se assim entenderem, poderão transmitir à empresa propostas de alteração/melhoramento dos horários de trabalho, até ao dia 10 de cada mês, e a empresa analisará tais propostas, implementando-as, se possível, no mês seguinte.

Cláusula 25.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados nos locais de trabalho a que respeitam, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- e) Horas de início e termo do período normal de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso/refeição;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;
- g) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- h) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis.
- i) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

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

3- O disposto no número anterior não é aplicável em caso de necessidade de substituição de trabalhador que faltou ao trabalho de forma imprevista, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho ao sindicato que representa os trabalhadores abrangidos.

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

Cláusula 26.^a

Horas de refeição

1- Os períodos dentro dos quais, nos termos da cláusula 22.^a (Intervalos de refeição e descanso), deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- Pequeno-almoço - Entre as 6h30 e as 9h30;
- Almoço - Entre as 11h00 e as 15h00;
- Jantar - Entre as 18h30 e as 22h00;
- Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

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

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, só podendo a sua duração ser inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2- Sem prejuízo no disposto na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Os trabalhadores com deficiência;
- b) As mulheres grávidas;
- c) Os trabalhadores com filho(s) de idade inferior a 12 meses.

3- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório a gozar, por acordo, nos 120 dias seguintes, sendo que se o gozo não se revelar possível, o descanso compensatório será pago tendo por referência um dia normal de trabalho.

5- O disposto no número anterior pressupõe que seja garantido ao trabalhador, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias que se compreender no período de 120 dias.

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

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

7- Todo o trabalho suplementar tem que ser prévia e expressamente validado pela empresa.

Cláusula 28.^a

Dias de descanso semanal

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

Cláusula 29.^a

Feriados

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

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

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

Cláusula 30.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 23 (vinte e três) dias úteis.

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

- a) Três dias de férias, sem qualquer falta;
- b) Dois dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- c) Um dia de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias.

3- Para efeitos do número anterior, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as ausências ao trabalho constantes no número 1 e do número 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.

4- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei, podendo ser planeados até 3 períodos, não obstante a possibilidade de, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, serem planeados mais períodos.

5- As férias serão fixadas em função dos dias de folga da rotação de cada trabalhador.

6- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

7- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo fixado no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, sendo estas gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

Cláusula 31.^a**Marcação de férias**

1- Os períodos de férias serão fixados por acordo entre a empresa e o trabalhador, com observância do disposto nos números seguintes.

2- Tendo em vista uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

Janeiro	2 pontos por cada dia de férias
Fevereiro	2 pontos por cada dia de férias
Março	4 pontos por cada dia de férias
Abril	4 pontos por cada dia de férias
Maió	6 pontos por cada dia de férias
Junho	8 pontos por cada dia de férias
Julho	8 pontos por cada dia de férias
Agosto	10 pontos por cada dia de férias
Setembro	8 pontos por cada dia de férias
Outubro	6 pontos por cada dia de férias
Novembro	2 pontos por cada dia de férias
Dezembro	4 pontos por cada dia de férias
De 20 de dezembro a 10 de janeiro	10 pontos por cada dia de férias
Na semana anterior ao Domingo de Páscoa	8 pontos por cada dia de férias

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

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- d) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e a ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano.

4- Na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

5- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

6- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período de férias será fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua escala e rotação, para determinar os dias úteis e dias de descanso, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador que disponha de modo diferente.

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

8- Atenta a natureza e especificidade da atividade da empresa, salvo situações muito excecionais a serem avaliadas e decididas pela empresa, esta reserva-se o direito a não aceitar a marcação de férias no período de 15 de dezembro a 10 de janeiro, bem como nos meses de julho e agosto no aeroporto de Faro.

Cláusula 32.^a**Subsídio de turno/trabalho noturno**

1- Os trabalhadores que se encontrarem a prestar trabalho em regime de turnos, e enquanto estiverem neste regime, têm direito um subsídio de turnos, o qual será também pago na remuneração de férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal, nos seguintes termos:

a) Trabalhadores que integrem, sem qualquer restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, «Turnos rotativos com folgas rotativas»: o valor de 115,00 € mensais;

b) Trabalhadores que integrem, com restrições ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, «Turnos rotativos com folgas rotativas»: o valor de 65,00 € mensais;

c) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, «Turnos rotativos com folgas fixas»: o valor de 30,00 € mensais;

d) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, «Turnos fixos com folgas rotativas»: o valor de 30,00 € mensais.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial, o subsídio previsto no número anterior será pago na proporção do seu período normal de trabalho.

4- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 e as 5h00.

5- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, sobre o valor/hora apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times 40}$$

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

1.1- Em dia útil de trabalho:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 75 % por cada hora ou fração subsequente.

1.2- Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dias feriados: 100 % por cada hora ou fração subsequente.

2- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % por cada hora ou fração subsequente.

3- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite anual de 200 horas, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 34.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE, a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, o qual, sem prejuízo do disposto no presente AE, compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, no mês de junho de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- O valor do subsídio de férias, terá por referência um período de férias de 22 dias úteis.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE, os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago de uma só vez, no mês de novembro de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

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

3- O disposto no número anterior, é igualmente aplicável nas situações de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 36.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao um subsídio de refeição de 5,20 €, por cada dia completo e efetivo de trabalho.

2- A partir de janeiro de 2024, o valor do subsídio de refeição passará ao valor diário de 6,836 €, e será pago em cartão/vales de refeição.

Cláusula 37.^a**Subsídio de assiduidade**

1- Será pago a cada trabalhador um subsídio de assiduidade mensal, nos termos da seguinte tabela e de acordo com as regras previstas na presente cláusula:

Nível	Valor
Iniciado	50,00 €
Nível 1	100,00 €
Nível 2	125,00 €
Nível 3	150,00 €
Nível 4	150,00 €
Nível 5	150,00 €

2- Para ter direito ao subsídio de assiduidade mensal, o trabalhador:

- a) Deve prestar serviço nos dias em que estiver escalado, pelo período do mês inteiro;
- b) Não deve ter absentismo não autorizado, incluindo doença ou não comparecimento no local de trabalho (excetuando-se as ausências por acidente de trabalho e férias);
- c) Deve apresentar-se pontualmente ao trabalho;
- d) Não deve estar envolvido em nenhuma ação disciplinar;
- e) Deve concluir todas as formações atribuídas nos tempos estipulados, sejam estas presenciais ou através de plataformas digitais.

3- No caso de trabalho a tempo parcial, o subsídio de assiduidade será proporcional ao período normal de trabalho contratado.

4- O pagamento do subsídio de assiduidade será processado mensalmente, com um mês de atraso em relação ao mês de trabalho realizado.

5- No caso de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, não será devido o subsídio de assiduidade do mês de cessação do contrato.

6- No caso de caducidade do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção da duração do contrato do mês da cessação, preenchidos que sejam os requisitos previstos nesta cláusula, com as devidas adaptações no que respeita à alínea a) do número 2.

7- Se o trabalhador estiver, à data do pagamento, sujeito a processo disciplinar, o pagamento ficará suspenso até ao final desse processo (incluindo eventual impugnação judicial) e só será executado se o processo for encerrado sem sanção disciplinar.

8- O subsídio previsto na presente cláusula, não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 38.^a**Medicina do trabalho**

1- Conforme decorre da legislação em vigor, a medicina do trabalho é obrigatória.

2- A empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 39.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção de riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e europeia sobre a matéria.

2- Os trabalhadores estão obrigados ao cumprimento de toda as leis, normativos e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, devendo sempre utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela empresa.

Cláusula 40.^a

Retribuição em caso de morte de trabalhador

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

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, no exercício do poder disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

3- Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 42.^a

Crédito de horas para atividade sindical

1- Para o exercício da atividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos:

- a) Delegado sindical, um dia de trabalho por mês;
- b) Membro de direção de associação sindical, quatro dias de trabalho por mês.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2- A ausência de delegado sindical motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.

3- O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Cláusula 44.^a

Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1- Para efeitos do disposto na lei sobre transmissão de empresa ou estabelecimento, são também considerados os representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

2- Havendo lugar a transmissão de empresa ou estabelecimento, observar-se-á o regime legal em matéria de instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- A empresa e o SITAVA, outorgantes deste AE, constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2- A comissão paritária será constituída por 2 elementos efetivos e um suplente de cada uma das partes outorgantes.

3- A comissão paritária reunirá, a pedido escrito de qualquer das partes, num prazo de 15 dias, podendo, porém, ser acordado prazo diferente.

4- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

5- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a comunicação à outra parte.

7- A comissão paritária tem competência para criar profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que estejam presentes todos os elementos efetivos e sejam aprovadas por unanimidade.

Cláusula 46.^a

Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva

O presente AE afasta a aplicação de todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, que tenham o mesmo ou idêntico âmbito de aplicação.

Cláusula 47.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2- Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3- No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período determinado.

4- Ao trabalhador a tempo parcial, sem prejuízo do disposto no presente AE, é aplicável o regime previsto na lei que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, designadamente os subsídios consagrados neste acordo de empresa na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal de trabalhador a tempo completo, em situação comparável;

b) Ao subsídio de refeição na íntegra, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja negativa, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

Cláusula 48.^a

Acordo de adesão

No caso de a empresa receber, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, alguma proposta de celebração de adesão ao presente AE esta dará conhecimento de tal facto ao SITAVA.

Cláusula 49.^a**Disposições finais/transitórias**

1- Os trabalhadores são integrados, à data em que lhes for aplicável o presente AE, na categoria profissional correspondente prevista na cláusula 6.^a e no nível previsto na tabela salarial respetiva, na cláusula 8.^a, da seguinte forma:

a) Os trabalhadores que tenham menos de 364 dias enquadram-se no nível 1 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;

b) Os trabalhadores que tenham mais de 1 ano na empresa e menos de 2 anos, enquadram-se no nível 2 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;

c) Os trabalhadores que tenham mais de 2 anos na empresa e menos de 4 anos, enquadram-se no nível 3 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;

d) Os trabalhadores que tenham 4 ou mais anos na empresa, enquadram-se no nível 3 durante 1 ano e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023. Após esse ano de permanência, estes Trabalhadores passarão ao nível 4 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2024.

2- Os trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo AE após 1 de agosto de 2023 serão integrados no nível correspondente ao tempo de permanência na empresa que detinham em 1 de agosto de 2023, produzindo a integração efeitos a partir da data a que lhe passe a ser aplicável o AE.

3- Os trabalhadores que venham a ser admitidos após 31 de dezembro de 2023 ingressam no nível «iniciado» da correspondente categoria profissional, nos termos previstos na cláusula 8.^a

4- Os trabalhadores que detinham a categoria profissional anteriormente denominada por «supervisor», passam a deter a categoria de técnico de tráfego de assistência em escala.

5- Os valores previstos nas tabelas constantes na cláusula 8.^a produzem efeitos a contar do dia 1 de janeiro do ano a que respeitem, com exceção dos relativos ao ano de 2023, que produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

6- A partir da data em que o presente acordo de empresa for aplicado ao trabalhador, são extintas todas as prestações pecuniárias ou em espécie, com natureza retributiva ou não, não previstas no presente AE, nomeadamente a título exemplificativo as seguintes: *Winter bonnus*, *summer bonnus*, prémios de desempenho, prémios de produtividade e avenças de estacionamento.

7- A empresa dispõe até final do verão IATA de 2023 para proceder à adequação dos horários de trabalho às regras constantes no presente AE.

8- A majoração de férias prevista no número 2 da cláusula 30.^a, aplica-se a partir das férias que se vencerem em 1 de janeiro de 2025, tendo por referência à prestação de trabalho no ano civil de 2024.

9- O disposto no número 4 da cláusula 30.^a, aplica-se às férias que sejam gozadas a partir de 1 de janeiro de 2024.

10- A pontuação prevista no número 2 da cláusula 31.^a, incide sobre as férias gozadas em 2024 e será tida em conta na marcação das férias de 2025.

Cláusula 50.^a**Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa**

1- O regime constante do presente AE considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva, negociais ou não negociais, anteriormente aplicados, ou potencialmente aplicáveis, e prevalece sobre as disposições legais, convencionais ou constantes de normativos internos anteriormente aplicadas.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE, quaisquer normas que com o mesmo se mostrem incompatíveis ou regulem matérias nele previstas, passando o presente AE, na área e âmbito definido na cláusula 1.^a, a ser o único instrumento de regulamentação coletiva aplicável ao empregador outorgante e aos trabalhadores pelo mesmo abrangidos.

Lisboa, 31 de julho de 2023.

Pela Groundlink III Handling, L.^{da}:

Carlos Javier López Cambil, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, dirigente.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, dirigente.

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 247/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, aplica-se à Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE, adiante designada NAV ou empresa, prestadora de serviços de navegação aérea, e aos controladores de tráfego aéreo, adiante designados abreviadamente por CTA, ao seu serviço e representados pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA.

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2-A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3-A tabela salarial será atualizada anualmente de acordo com o índice harmonizado de preços no consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT relativamente ao ano anterior.

4-Em caso de deflação os salários nominais não podem ser reduzidos, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1-A denúncia do presente AE poderá ocorrer a partir de 1 de setembro de 2026, devendo ser acompanhada de uma proposta negocial.

2-O disposto no número anterior não prejudica que, por consenso entre as partes, o presente AE possa, incluindo os respetivos anexos, ser alterado a todo o tempo.

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

Cláusula 4.^a

Anexos

Constituem anexos ao presente AE:

- Anexo I - Tabela salarial;
- Anexo II - Descrição de funções;

- Anexo III - Tabela de pontuações para cálculo da remuneração operacional;
- Anexo IV - Lista de escalonamento;
- Anexo V - Regulamento sobre Dispensa de Assiduidade e Passagem à Reforma;
- Anexo VI - Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA;
- Anexo VII - Regime do banco de horas de trabalho (BHT);
- Anexo VIII - Regulamento de Deslocações ao Serviço da Empresa.

CAPÍTULO II

Categoria profissional, funções e limite de idade

Cláusula 5.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm uma única categoria profissional, a de controlador de tráfego aéreo, designada abreviadamente por CTA, que é uma profissão técnica aeronáutica, estabelecida nos moldes prescritos pela Organização Internacional da Aviação Civil (ICAO), de que Portugal é Estado membro, assim como na legislação nacional e internacional aplicável.

2- Os CTA devem ser titulares de uma licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo, emitida pela autoridade aeronáutica competente, nos termos do anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional e da legislação nacional e internacional aplicável.

Cláusula 6.^a

Funções de CTA

1- Para o desempenho de qualquer função de natureza operacional o CTA deve ser detentor das necessárias qualificações e averbamentos válidos registados na respetiva licença aeronáutica.

2- As funções operacionais de CTA equivalem aos privilégios mencionados no anexo I da ICAO e na legislação nacional e internacional aplicável inerentes às qualificações e averbamentos registados nas respetivas licenças aeronáuticas.

3- São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 92.^a deste AE.

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

5- As funções de natureza operacional conferem direito à remuneração mensal, tal como definido na alínea b) do número 3 da cláusula 55.^a

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

7- Ao exercício das funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, com exceção da formação operacional prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 78.^a não se aplica o disposto no número 1.

Cláusula 7.^a

Perda temporária ou definitiva de licença aeronáutica

1- Sempre que um CTA perca definitiva ou temporariamente a sua licença aeronáutica por razões de incapacidade física e/ou mental nos termos e condições previstos no anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional e demais legislação nacional aplicável, bem como por falta de competência operacional, nos termos do Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA, constante do anexo VI, a NAV garantirá a manutenção da respetiva retribuição de acordo com o disposto nos números seguintes.

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

3- A retribuição referida no número 1 integra a remuneração mensal tal como definida no número 3 da cláusula 55.^a e os subsídios de férias e de Natal, sendo objeto das mesmas atualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efetivo de funções.

4- Caso a perda definitiva ou temporária da licença o permita, atento o seu estado de saúde, a NAV poderá exigir a permanência do CTA no desempenho de funções de chefia orgânica, instrutor residente, formador residente ou assessor, até ao limite de idade para o exercício de funções operacionais, que nos termos dos números 1, 2, 3, 4 e 5 da cláusula 8.^a lhe for em concreto aplicável, data a partir da qual se aplica o disposto no número 3 da cláusula 10.^a

5- Sem prejuízo do disposto no número 4 da presente cláusula, a NAV convidará a ficar em funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria o CTA que tendo perdido definitivamente a licença, não fique, em resultado da aplicação dos números 2 e 3 da cláusula 9.^a, a auferir a totalidade da sua retribuição mensal.

6- Ao CTA que tendo perdido a licença por razões de saúde e não permaneça ao serviço nas condições previstas nos números anteriores aplicar-se-á, a partir da data da perda da licença, o disposto no número 1 da cláusula 9.^a

7- Não haverá lugar à aplicação do disposto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 9.^a, caso a perda de licença seja devida a dolo ou culpa grave do CTA, entendendo-se como tal a violação injustificada do dever de diligência no cumprimento de normas legais ou regulamentares ou a previsibilidade de que do ato ou omissão do CTA poderia resultar a perda da licença.

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

Cláusula 8.^a

Limite de idade

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o limite de idade para o desempenho das funções operacionais referidas no número 2 da cláusula 6.^a é de 58 anos nos termos do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 503/1975, de 13 de setembro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 50/2017, de 24 de maio, passando a ser de 60 anos a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar nesta idade o limite para o exercício de funções operacionais.

2- Para os CTA admitidos até 31 de dezembro de 1994 o limite de idade é de 52 anos podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 55, 57, 58, ou 60 anos de idade, mediante adesão individual escrita, por um período mínimo de dois anos, nos termos previstos nos números 8 e 9.

3- Para os CTA admitidos entre 1 de janeiro de 1995 e 2 de fevereiro de 2009, dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que fixou o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 57 anos, o limite de idade é de 55 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 57, 58 ou 60 anos de idade, mediante adesão individual escrita, por um período mínimo de dois anos, nos termos previstos nos números 8 e 9.

4- Para os CTA admitidos entre 3 de fevereiro de 2009 e 24 de maio de 2017, dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que fixou o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 58 anos, o limite de idade é de 57 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 58 ou 60 anos, mediante adesão individual escrita, nos termos previstos nos números 8 e 9.

5- Para os CTA admitidos entre 25 de maio de 2017 e o dia imediatamente anterior à data da entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 60 anos, o limite de idade é de 58 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 60 anos, mediante adesão individual escrita, nos termos previstos nos números 8 e 9.

6- As funções de chefia orgânica, instrução, formação e assessoria, exercidas a título permanente, poderão ser desempenhadas até aos 66 anos de idade.

7- O exercício de funções de instrução, formação ou assessoria, previstas no número anterior, depende de acordo individual - «acordo de prolongamento de funções» - a celebrar por um período mínimo de dois anos, considerando-se renovado automaticamente por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada período e cessando sem necessidade de denúncia escrita por qualquer das partes no caso do CTA celebrar acordo escrito para o exercício de funções em regime de comissão de serviço, ao abrigo das cláusulas 98.^a a 100.^a, ou, em qualquer caso, quando o CTA atingir o limite de idade previsto no número 6 da presente cláusula.

8- A adesão individual escrita prevista nos números 2, 3, 4 e 5 anteriores para prolongamento de funções operacionais até aos 55, 57, 58 ou 60 anos de idade, deverá ser apresentada durante o mês de abril do ano civil imediatamente anterior àquele em que o CTA complete respetivamente 52, 55, 57 ou 58 anos de idade.

9- Os CTA que em virtude da sua idade fiquem inibidos de cumprir o requisito temporal previsto no número 8, deverão apresentar a adesão individual escrita para o prolongamento de funções operacionais até aos 60 anos de idade nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar a referida idade limite nos 60 anos.

Cláusula 9.^a

Cessação de funções

1- Os CTA ficam dispensados de comparecer ao serviço, mantendo o vínculo à NAV com a natureza existente nessa data, nas situações em que atinjam o respetivo limite de idade para o exercício de funções operacionais, de acordo com o estipulado nos números 1, 2, 3, 4 e 5 da cláusula 8.^a, bem como nas situações em que ocorra a perda definitiva da licença aeronáutica, nos termos da cláusula 7.^a

2- Os CTA abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito à remuneração mensal tal como definida no número 3 da cláusula 55.^a e aos subsídios de férias e de Natal, os quais serão pagos respetivamente nos meses de junho e novembro de cada ano, serão objeto das mesmas atualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efetivo de funções e serão pagos integral ou proporcionalmente, conforme o CTA tenha 36 ou menos anos de serviço, calculados de acordo com o disposto no número seguinte.

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

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

4- O regime estabelecido nos números anteriores cessa com a reforma do CTA ou na data em que este reúna os requisitos legais para a mesma, garantindo a NAV permanentemente, a partir da reforma, a diferença entre o montante líquido da pensão paga pela Segurança Social e a remuneração mensal líquida atualizada.

5- A diferença garantida prevista na parte final do número 4 apenas se aplica aos CTA admitidos na empresa até 30 de setembro de 2007, sendo que aos CTA admitidos posteriormente àquela data, bem como os CTA que exerçam o direito de opção previsto no número 7 do anexo V, é aplicado um plano de contribuição definida, nos termos do contrato constitutivo do fundo de pensões celebrado entre a NAV e o SINCTA.

6- Para efeitos do disposto no número 4, considera-se que os CTA beneficiários da Segurança Social reúnem os requisitos para a reforma por velhice a partir do momento em que atinjam a idade de 58 anos e preencham as demais condições legais para a requerer, atualmente estabelecidas no Decreto-Lei n.º 50/2017, de 24 de maio, aplicando-se a idade de 60 anos a partir do momento da entrada em vigor do diploma legal que alterar a idade da reforma.

7- O demais atinente à reforma dos CTA consta do regulamento previsto no anexo V.

8- As responsabilidades da empresa previstas nos números 4 e 5 serão satisfeitas através do fundo de pensões NAV/SINCTA - plano de benefício definido - ou através do instrumento que o venha a substituir.

9- A empresa está desobrigada das responsabilidades constantes dos números 4 e 5 em relação aos CTA que não tenham querido aderir ao fundo de pensões referido no número anterior ou que tenham sido excluídos do mesmo por falta de pagamento das respetivas contribuições.

10- No caso de, por qualquer razão, se verificar a extinção do fundo de pensões referido no número 8, ou do instrumento que o venha a substituir, as responsabilidades da empresa constantes dos números 4 e 5 mantêm-se integralmente em vigor.

Cláusula 10.^a

Compensação por prolongamento de funções

1- Os CTA que aceitam prolongar funções operacionais ou não operacionais e que reúnam as condições previstas no número 2 seguinte, têm direito a uma compensação mensal por prolongamento de funções (CPF) equivalente a 1,030 do nível 13 da tabela salarial, enquanto o referido prolongamento de funções se verificar e por cada mês completo de prestação efetiva de trabalho, sendo a fração calculada proporcionalmente.

2- A CPF prevista no número anterior, aplica-se aos CTA que reúnam as seguintes condições:

- a) CTA que prolonguem funções a partir dos 52 anos e que tenham sido admitidos na empresa até 30 de setembro de 2007;
- b) CTA que prolonguem funções a partir dos 55 anos de idade e que tenham sido admitidos na empresa entre 1 de outubro de 2007 e 24 de maio de 2017;
- c) CTA que prolonguem funções a partir dos 57 anos e que tenham sido admitidos na empresa entre 25 de maio de 2017 e o dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar a idade limite para o exercício de funções operacionais nos 60 anos;

d) CTA que prolonguem funções a partir dos 58 anos e que tenham ingressado ou venham a ingressar no quadro de pessoal da empresa a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar a idade limite para o exercício de funções operacionais nos 60 anos.

3-Para efeitos do disposto nos números anteriores, considera-se prolongamento do exercício de funções operacionais, a prestação de trabalho efetivo decorrente da posse da licença aeronáutica de CTA até ao limite legal de idade operacional de 58 anos, passando a ser de 60 anos a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar nesta idade o limite para o exercício de funções operacionais, e prolongamento do exercício de funções não operacionais, a prestação de trabalho efetivo em funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, realizada até à idade de 66 anos.

4-No cálculo do valor da CPF previsto na presente cláusula serão deduzidas todas e quaisquer ausências ao serviço que igualmente determinem perda de retribuição.

5-O CTA terá direito ao pagamento da CPF 12 vezes por ano, não integrando, contudo, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 11.^a

Deveres da NAV

São deveres da NAV, para além dos demais previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

b) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos do presente acordo;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;

e) Exigir do pessoal que trate com correção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direção e chefia;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, donde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e/ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição na forma devida;

k) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades, nos termos legais aplicáveis;

l) Enviar, nos termos da lei e do presente acordo, ao sindicato, por transferência bancária, até 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhadas dos respetivos mapas devidamente preenchidos;

m) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo CTA, comunicando-lhe a sua posição por escrito num prazo de 30 dias e considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 90 dias;

n) Dar conhecimento ao sindicato dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho;

o) Facultar aos trabalhadores os manuais e respetivas atualizações em número considerado suficiente, bem como toda a documentação necessária à sua formação e ao desempenho de cada uma das suas funções e distribuir um exemplar das mesmas à Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo;

p) Assegurar a vigilância da saúde dos CTA, de modo a aferir se detêm as aptidões necessárias ao desempenho cabal das funções de que são incumbidos;

q) Controlar a validade das licenças, qualificações e averbamentos ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, incluindo o registo de horas de trabalho, concedendo-lhe as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente revalidadas;

r) Suportar todos os encargos decorrentes da revalidação e renovação da licença e manutenção da validade da documentação necessária ao normal desempenho das suas funções, quando os atos correspondentes, nomeadamente os exames médicos, sejam organizados e promovidos pela empresa em locais por esta designados;

s) Nomear um CTA operacional para integrar as comissões de inquérito interno constituídas em função de acidente ou incidente que envolva os serviços de tráfego aéreo;

t) Criar, ou manter em vigor caso já existam, e desde que tal se mostre adequado, salas de convívio em condições de higiene e conforto e instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos;

u) Manter, caso tal se justifique e sem prejuízo da racionalidade da sua exploração, as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social em termos equivalentes aos já praticados.

Cláusula 12.^a

Regime disciplinar

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

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

3- Exceto no caso da aplicação da sanção de repreensão simples, o procedimento disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá obedecer aos procedimentos e prazos previstos no Código do Trabalho.

4- Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao SINCTA, tendo este um prazo de 5 dias úteis para emitir parecer.

5- A decisão disciplinar será comunicada ao CTA por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida ou por notificação pessoal, acompanhada da respetiva fundamentação.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, para além dos demais previstos na lei, os seguintes:

a) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;

b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhe estiver confiado;

c) Tratar com urbanidade e lealdade a NAV, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a NAV;

d) Cumprir as normas e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

e) Comunicar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

f) Participar no processo de investigação de acidentes, incidentes e ocorrências anormais;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela NAV;

h) Cumprir as ordens e diretrizes da NAV, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

i) Informar a NAV dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à empresa que sejam suscetíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de reforma;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste acordo, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário;

k) Cumprir as disposições deste acordo e as leis de trabalho em vigor;

l) Guardar lealdade à NAV, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

m) Usar durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da proteção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;

- n) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos do AE e das normas e procedimentos definidos pela empresa;
- o) Manter atualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- p) Realizar os exames médicos e outras diligências inerentes à revalidação da licença aeronáutica fora do período de trabalho, quando promovida pelo CTA e em locais não designados pela empresa;
- q) Cumprir os deveres profissionais decorrentes da posse de licença, qualificações e averbamentos.

Cláusula 14.^a

Garantias dos CTA

1- É proibido à NAV:

- 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, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE ou baixar a sua categoria por qualquer forma, salvo se houver acordo do CTA;
- c) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 72.^a e 73.^a;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafeterias, economatos, refeitórios ou parques habitacionais, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Exigir ao CTA o desempenho de funções em atividade diferente daquela a que está vinculado por força do presente AE ou do seu contrato de trabalho ou que não correspondam à sua aptidão e categoria profissional, salvo acordo do CTA e sem prejuízo do disposto na cláusula 91.^a

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direitos dos CTA

São direitos dos CTA:

- a) Exercer os privilégios inerentes às licenças, qualificações e averbamentos;
- b) A independência total, individual ou coletiva, em relação a interferências, pressões, instruções ou normas relativas ao exercício de funções ATS, provenientes de entidades ou órgãos alheios à estrutura hierárquica dos serviços de tráfego aéreo e à autoridade aeronáutica competente;
- c) A proibição da escuta ou reprodução da gravação de comunicações resultantes da prestação de serviço de controlo de tráfego aéreo, por entidade alheia à estrutura hierárquica ou funcional dos serviços de tráfego aéreo, ou à autoridade aeronáutica competente;
- d) Acompanhar, através de representantes nomeados pela APCTA, desde a fase de elaboração do projeto até à sua entrada em funcionamento, as alterações introduzidas nos meios técnicos e operacionais utilizados nos STA;
- e) Usufruir do apoio previsto no programa CISM, «critical incident stress management», ou equiparado.

Cláusula 16.^a

Proteção em caso de catástrofe, terrorismo ou pirataria

1- Em caso de alerta de catástrofes naturais, eventos nucleares, eventos químicos, incêndios, existência de engenho explosivo, ação armada ou outra em que seja colocada em causa a vida do CTA nas instalações da NAV, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço pelo respetivo responsável ou por quem no momento o substituir.

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

Cláusula 17.^a

Transmissão de exploração

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Regulamentação do trabalho

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

Cláusula 19.^a

Despesas com documentação

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

Cláusula 20.^a

Definições

Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se:

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

Cláusula 21.^a

Tipos de horários

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

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

3- O período normal semanal de trabalho é de 35 horas definido em termos médios, sendo, no caso de trabalho por turnos, apurado por média do ciclo horário.

4- O período de referência para apuramento dos limites legais máximos de duração média do trabalho semanal, é fixado em 12 meses.

5- O tempo despendido na revalidação e renovação das licenças aeronáuticas quando os respetivos exames médicos sejam efetuados em local indicado pela empresa, bem como o despendido em ações de formação, é, sem prejuízo do disposto no presente AE, considerado como de trabalho.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Da prestação de trabalho

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

a) Em regra, não haverá rendição de turnos entre as 0h00 e as 7h00;

b) Se, por razões operacionais, se verificar a necessidade nalgum órgão de aumentar a dotação do período noturno, em alternativa a essa medida poderão verificar-se rendições de turno às 6h00, mediante acordo prévio do SINCTA;

c) Entre as 0h00 e as 24h00 de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de 8 horas e quinze minutos consecutivos, nem menos de 4 horas;

d) O período intercalar de descanso não será nunca inferior a 8 horas, considerando-se que o correspondente descanso compensatório, exigido nos termos da lei, está integrado no período de descanso semanal previsto na alínea d) da cláusula 20.^a;

e) O período de sobreposição de serviço será de 15 minutos;

f) Os dias de descanso semanal e complementar serão sempre consecutivos.

2- Quando um CTA prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos 8 horas sobre o termo da prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Banco de horas de trabalho

1- É criado um banco de horas de trabalho (BHT) correspondente a um acréscimo de 170 horas do período normal de trabalho anual, a que poderão aderir todos os CTA com funções atribuídas na NAV e com averbamento de órgão válido, à exceção daqueles que estejam posicionados nos graus 5 e 6 da carreira.

2- A adesão ao BHT é de carácter facultativo, efetuando-se através de declaração escrita entregue pelo CTA aderente junto dos serviços da empresa, nos termos previstos no anexo VII.

3- O trabalho prestado em regime de BHT é remunerado nos termos definidos na cláusula 61.^a e está sujeito às regras definidas no anexo VII.

4- A partir de 1 de julho de 2023, a adesão ao BHT deixa de estar excecionada para os CTA posicionados nos graus 5 e 6 da carreira, pelo que os CTA que optaram pelo grau 4 para permitir a sua adesão ao BHT serão recolocados naqueles graus.

Cláusula 24.^a

Períodos especiais de descanso

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

a) Aos seguintes intervalos de descanso:

– Trinta minutos por cada hora e meia em posição de controlo no CCTA de Lisboa e nas posições de aproximação de vigilância nas torres de Porto, Faro e Funchal. Perante a avaliação do supervisor operacional, o período de uma hora e meia poderá ser alargado até ao máximo de 2 horas;

- Trinta minutos por cada duas horas de posição de controlo no CCTA de Santa Maria e nas posições de controlo de aeródromo nas torres de controlo de Lisboa, Porto, Faro e Funchal;
 - Trinta minutos por cada três horas em posição de controlo nos restantes órgãos, com exceção das torres de Porto Santo, Santa Maria e Flores. No caso da torre de Santa Maria, quando o serviço é intercalado com outra posição de controlo no CCTA de S. Maria, aplicam-se os trinta minutos por cada três horas de posição de controlo de aeródromo;
 - Os trinta minutos referidos em todos os pontos anteriores são também aplicáveis após períodos de trabalho consecutivo em posições de trabalho baseadas em qualificações diferentes, proporcionalmente aos tempos descritos;
 - Durante o turno da noite e quando o tráfego o permitir, o período de hora e meia e de duas horas descrito no primeiro e segundo pontos poderá ser alargado a 3 horas, podendo ir até às 4 horas desde que o intervalo de descanso anterior ou posterior seja incrementado em uma hora. Nestas condições, o rácio entre pausas e tempo de serviço deve ser no mínimo de 40 %. Este ponto não é aplicável nos órgãos com um CTA por turno;
 - b)* A um período de repouso de 90 minutos consecutivos nos turnos que englobam a totalidade do período entre as 0h00 e as 6h00 sem perda de retribuição nem desconto do tempo de serviço, exceto nos órgãos com um CTA por turno;
 - c)* A uma hora para refeição sempre que o turno abranja a totalidade do respetivo 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 25.^a

Escalas de serviço

- 1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 20 dias, para o mês seguinte.
- 2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:
- a)* Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
 - b)* Períodos de descanso semanal.
- 3- Qualquer alteração aos horários afixados só poderá ser feita para evitar elevados prejuízos para a empresa ou o risco de, por insuficiência de dotação se verificar uma rutura de escala, devendo a alteração ser 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 da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.
- 5- Aos cônjuges integrados no mesmo local habitual de trabalho e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

Cláusula 26.^a

Trocas de serviço

- 1- As trocas de serviço serão permitidas quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, desde que:
- a)* Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e/ou averbamento de órgão ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável dos respetivos 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.
- 3- Ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo substituto, impendendo sobre este último a responsabilidade inerente.

Cláusula 27.^a**Isenção de horário de trabalho**

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, desde que exercidas em horário regular e com carácter de permanência, implicam a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho e conferem direito a um subsídio mensal no montante equivalente a 13,38 % do nível 11 da tabela salarial constante do anexo I.

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

Cláusula 28.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar, salvo o disposto na cláusula 23.^a, o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

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

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que:

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

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

- a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea b) do número 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 de tráfego aéreo, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação de trabalhador-estudante.

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

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

8- Sempre que se verifique a não prestação de trabalho suplementar previamente aceite por um CTA, ser-lhe-á aplicada uma penalização de 831,00 €, atualizável com o aumento médio do valor do salário hora, a qual será deduzida no pagamento respeitante à primeira prestação de trabalho suplementar que venha a efetuar posteriormente.

9- O disposto no número anterior não se aplica se o CTA avisar com mais de 72 horas de antecedência que não pode assegurar a prestação do trabalho suplementar em causa, ou se justificar a sua ausência por qualquer dos motivos previstos no número 2 da cláusula 48.^a

Cláusula 29.^a**Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 30.^a**Instrutores**

1- Os instrutores têm direito a dois dias de folga por cada mês completo de acompanhamento de instruendos em tráfego real, as quais serão gozadas em data a marcar de comum acordo.

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

3- Se o instrutor assim o preferir, as folgas previstas nesta cláusula poderão ser remidas a dinheiro, devendo neste caso informar a empresa por escrito, considerando-se cada folga equivalente a oito horas de salário hora.

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

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

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

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

4- Os dias de descanso previstos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso definido na alínea *d*) do número 1 da cláusula 22.^a

5- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar confere direito a um descanso compensatório de meio período de trabalho, sem prejuízo da retribuição especial prevista na cláusula 60.^a

6- No caso de o gozo efetivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior não ser possível, por acordo, num dos três dias úteis imediatos ao da prestação, aqueles serão remidos, em relação aos CTA que aceitem essa remição, pelo pagamento de 50 % da retribuição especial prevista na cláusula 60.^a a que tal prestação deu direito, devendo os CTA informar a empresa da aceitação da remição por escrito até 15 de dezembro do ano anterior.

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

Cláusula 32.^a

Descansos anuais

1- Sem prejuízo dos demais descansos previstos no presente AE, todos os CTA têm direito, em cada ano, a 2 dias de descanso anual, os quais serão gozados em data a marcar de comum acordo, no ano a que dizem respeito.

2- Em consequência do alargamento do limite de idade operacional para os 57 anos, previsto no número 1 da cláusula 8.^a, os CTA terão direito ao gozo de dias de descanso anuais compensatórios, nas seguintes condições:

a) Os CTA com uma antiguidade na empresa superior a 5 anos e menor que 10 anos, por referência a 1 de janeiro do ano civil a que diga respeito têm direito a 1 dia de descanso anual, que será gozado em data a marcar de comum acordo, no ano a que dizem respeito;

b) Os CTA com uma antiguidade na empresa igual ou superior a 10 anos, por referência a 1 de janeiro do ano civil a que diga respeito, têm direito a 2 dias de descanso anual, em data a marcar de comum acordo, no ano a que dizem respeito.

3- Em consequência do alargamento do limite de idade operacional para os 60 anos, previsto no número 1 da cláusula 8.^a, os CTA terão direito ao gozo de dias de descanso anuais compensatórios adicionais, nas seguintes condições:

a) Os CTA com uma antiguidade na empresa superior a 15 anos e menor que 20 anos, por referência a 1 de janeiro do ano civil a que diga respeito, têm direito a 1 dia de descanso anual adicional, que será gozado em data a marcar de comum acordo, no ano a que dizem respeito;

b) Os CTA com uma antiguidade na empresa igual ou superior a 20 anos e menor que 25 anos, por referência a 1 de janeiro do ano civil a que diga respeito, têm direito a 2 dias de descanso anual adicionais, que serão gozados em data a marcar de comum acordo, no ano a que dizem respeito;

c) Os CTA com uma antiguidade na empresa igual ou superior a 25 anos, por referência a 1 de janeiro do ano civil a que diga respeito, têm direito a 3 dias de descanso anuais adicionais, que serão gozados em data a marcar de comum acordo, no ano a que dizem respeito.

4- A concessão dos dias anuais de descanso compensatório previstos nos números 2 e 3 fica condicionada à verificação, em janeiro de cada ano, de uma percentagem acumulada a contar desde 1 de janeiro de 2008 de adesões de, pelo menos, 80 % dos CTA com averbamento de órgão válido e que reúnam as condições para o prolongamento de funções operacionais entre os 55 e os 58 anos ou entre os 55 e os 60 anos a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que fixar o limite de idade para funções operacionais nos 60 anos.

5- As adesões referidas nos números anteriores deverão ser efetuadas nos termos previstos nos números 8 e 9 da cláusula 8.^a

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os CTA que efetivamente estejam a prolongar o exercício de funções operacionais entre os 55 e os 57, 58 ou 60 anos e enquanto tal ocorrer, terão direito aos dias

de descanso anuais previstos nos números 2 e 3, independentemente de se ter ou não verificado no ano civil anterior a condição estatuída nos números 4 e 5.

7- Por acordo entre a empresa e o SINCTA, o gozo dos descansos anuais vencidos e não gozados até 31 de dezembro de 2022, poderão ser remidos a dinheiro, de acordo com plano acordado.

Cláusula 33.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

4- O disposto nesta cláusula não elimina os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 24.^a para os CTA em regime de turnos.

Cláusula 34.^a

Horas de refeição

1- São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço: 12h00 - 15h00;

Jantar: 20h00 - 23h00.

2- Os CTA terão direito a uma hora de refeição nos turnos que englobem a totalidade do período entre as 0h00 e as 6h00, sem perda de retribuição nem desconto no tempo de serviço a qual, não sendo sobreponível com o período estipulado na alínea *b*) do número 1 da cláusula 24.^a, é-o contudo com os períodos previstos na alínea *a*) do mesmo número e cláusula.

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

Cláusula 35.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, na NAV observar-se-ão como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, sendo o feriado de Terça-Feira de Carnaval substituído nos termos do número 3 da presente cláusula.

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

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval será observado como dia feriado o dia 24 de dezembro.

4- Os CTA que desempenhem funções em órgãos situados nas Regiões Autónomas terão direito a gozar os feriados decretados na região em que laboram.

Cláusula 36.^a

Trabalho em feriados

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o trabalho prestado em dia feriado por CTA confere direito ao pagamento suplementar prescrito na cláusula 60.^a

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

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

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

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

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

7- O trabalho prestado em feriado por um CTA que tenha tomado a opção prevista no número 5 confere direito ao pagamento previsto na cláusula 60.^a, se for efetuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar.

Cláusula 37.^a

Direito a férias

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

a) Caso trabalhem em horário regular, 25 dias úteis;

b) Caso trabalhem em horário de turnos, 33 dias seguidos;

c) Em qualquer dos casos, os feriados que coincidam com o primeiro ou o último dia de férias e os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 51.^a

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

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

4- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao CTA, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o CTA tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado o CTA tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar:

a) Caso trabalhe em horário regular, a 2 dias úteis de férias, por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias úteis;

b) Caso trabalhe em horário por turnos, 3 dias consecutivos por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 30 dias consecutivos.

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

7- Da aplicação do disposto nos números 5 e 6 não pode resultar para o CTA o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, se trabalhar em horário regular, ou 45 dias consecutivos se trabalhar em horário por turnos.

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

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

Cláusula 39.^a**Indisponibilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo 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 40.^a**Fixação e acumulação de férias**

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, com exceção dos períodos compreendidos entre 3 dias antes e 3 dias depois do dia de Carnaval e ou do período entre Sexta-Feira Santa e o Domingo de Páscoa, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o CTA ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- A empresa e o CTA podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4- Os trabalhadores que, no âmbito da sua atividade 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 primeiro quadrimestre do ano civil imediato até metade daquele período.

Cláusula 41.^a**Férias - Gozo, início e termo**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo o disposto na lei e no presente AE.

2- A NAV e o CTA podem acordar no gozo interpolado das férias tendo, nesse caso, de ser gozado seguidamente um período de, pelo menos, 10 dias úteis ou 13 dias seguidos, conforme se aplique a alínea *a)* ou a alínea *b)* do número 1 da cláusula 37.^a

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

4- O CTA em regime de turnos, terminado o seu período de férias, será reintegrado no turno em que se encontrava antes do início daquele período, no caso das férias terem tido uma duração igual ou superior a 13 dias e desde que o último dia de férias tenha coincidido com o último dia de trabalho da sequência do turno em que estava incluído.

5- O regime previsto no número anterior apenas se aplicará uma vez por ano por CTA, podendo ocorrer uma segunda vez, no caso de tal situação não gerar elevados prejuízos para a empresa ou risco de, por insuficiência de dotação mínima, rutura de escala.

Cláusula 42.^a**Escolha da época de férias**

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

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

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

4- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

Cláusula 43.^a**Processamento da marcação de férias**

1- Para os CTA que laborem em regime de turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorados como se segue e nos termos no número 3 desta cláusula.

	1. ^a quinzena	2. ^a quinzena
Julho e agosto	12 por dia	12 por dia
Setembro	12 por dia	8 por dia
Maiο e outubro	4 por dia	4 por dia
Junho	6 por dia	8 por dia
Dezembro	2 por dia	12 por dia
Janeiro, fevereiro, março, abril e novembro	1 por dia	1 por dia
Semana com início no Domingo de Páscoa e semana anterior	8 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 respetivas subdivisões internas a ordenação dos CTA com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente de pontuação. Em caso de igualdade terá direito à escolha, o de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na NAV adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;

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

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto nos números 1 e 2 da cláusula 51.^a, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 1 de outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano, sendo o seguinte o processo de marcação de férias:

i) Até ao dia 1 de novembro - Escolha por cada CTA do período de férias preferencial;

ii) Até ao dia 15 de novembro - Publicação do mapa provisório de férias, com a distribuição do período de férias já solicitado, atenta a lista de ordem do direito de preferência referida na alínea f);

iii) Até ao dia 30 de novembro - Marcação dos restantes períodos de férias;

iv) Até ao dia 15 de dezembro - Publicação do mapa provisório de férias, com a distribuição de todos os períodos de férias de cada CTA, de acordo com os pedidos dos mesmos e atenta a lista de pontuação e de ordem de preferência acima referida;

v) Não haverá alterações ao período de férias preferencial até à publicação do mapa de férias provisório contendo todos os períodos de férias e referido no ponto anterior;

vi) Até ao dia 30 de dezembro - Apresentação pelos CTA dos pedidos de alteração ao mapa provisório de férias;

vii) Até ao dia 15 de janeiro - Elaboração e afixação nos locais de trabalho do mapa definitivo de férias para esse ano.

3- Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação, ou àquele período, ou ao período de férias efetivamente gozado.

Cláusula 44.^a

Alteração da época de férias

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

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

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

Cláusula 45.^a

Interrupção por doença

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

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

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

4- Para efeitos de verificação das situações de doença a empresa poderá acionar os meios de fiscalização previstos na lei.

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

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

Cláusula 46.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 47.^a

Falta - Definição

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

2- No regime de turnos, a ausência superior a 15 minutos no início do período de trabalho considera-se falta.

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

Cláusula 48.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Para além das demais previstas na lei, são consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até vinte dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de parentes ou afins do 1.º grau da linha reta, não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau na linha colateral (avós, bisavós, irmãos, cunhados e netos), até dois dias consecutivos;

e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou na APCTA;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

g) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao CTA, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;

h) As que decorram da aplicação do regime jurídico de proteção da parentalidade;

i) As que, prévia ou posteriormente, forem autorizadas pela empresa.

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

Comunicação das faltas

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

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

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

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

5- Às faltas referidas no número 3 da cláusula anterior não se aplica o disposto nos números anteriores.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 48.^a, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste AE;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio da Segurança Social.

Cláusula 51.^a

Consequências das faltas injustificadas

1- A NAV tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas, ou diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, se o trabalhador expressamente assim o preferir, desde que salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias, no caso de CTA em horário regular, ou 26 dias consecutivos no caso de CTA em horário por turnos, ou a correspondente proporção, consoante o horário do CTA, no caso de férias no ano de admissão e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

2- Na situação prevista na alínea a) do número 2 da cláusula 50.^a, o trabalhador também poderá optar pela diminuição do número de dias de férias, nos termos do número 1 anterior.

3- O disposto no número 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 infração 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 52.^a

Dispensas

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

2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 24 horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

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

2- A concessão de licença sem retribuição determina automaticamente, nos casos aplicáveis, a cessação do exercício de funções em grau e/ou do exercício de funções em regime de comissão de serviço por parte do trabalhador.

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

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

5- Caso seja abrangido pelo fundo/plano de pensões de benefício definido, o CTA fica obrigado ao pagamento dos custos relativos à manutenção das suas responsabilidades/benefícios durante o período da licença sem retribuição, os quais serão calculados mediante avaliação atuarial.

6- Uma vez cessada a licença sem retribuição, o CTA regressará às funções operacionais próprias da sua progressão técnica, sendo enquadrado na Fase correspondente à antiguidade que detenha na data do regresso, atento o disposto no número 3.

Cláusula 54.^a

Direito a férias e subsídio de natal no ano de cessação da licença sem retribuição

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

2- O critério seguido no número anterior é aplicável para cômputo do valor do subsídio de Natal previsto na cláusula 64.^a

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 55.^a

Retribuição - Definição

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

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

3- Para efeitos deste AE entende-se por:

a) Remuneração base mensal, a prevista no anexo I para cada nível salarial;

b) Remuneração mensal, a remuneração base mensal acrescida da remuneração operacional, da remuneração operacional compensatória e das diuturnidades.

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

Cláusula 56.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição devida será sempre paga integralmente no decurso do mês a que respeita por transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorram.

Cláusula 57.^a**Cálculo do valor hora**

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 58.^a**Remuneração do trabalho noturno**

O trabalho noturno previsto na cláusula 29.^a efetuado no âmbito deste acordo, será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela remuneração base mensal;
- b) Quando prestado em trabalho suplementar, em dia normal ou em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em regime de BHT, o seu pagamento está coberto pelo pagamento especial previsto nas cláusulas 59.^a, 60.^a e 61.^a

Cláusula 59.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

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

2- Os CTA que prestem serviço na célula FMP receberão um «subsídio de compensação por trabalho suplementar» (SCTS), a título de remuneração de quantia certa do trabalho suplementar a prestar nas situações previstas nos números 1 e 2 da cláusula 28.^a, bem como a remição integral dos descansos compensatórios decorrentes dos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

3- O SCTS será abonado, onze vezes por ano, sendo o seu valor correspondente a 60,658 % do nível 19 da tabela salarial constante do anexo I.

4- O SCTS a que se refere o número anterior não é computável para efeitos dos números 2, 4 e 5 da cláusula 9.^a, não sendo relevante para efeitos de remuneração de férias, respetivo subsídio e subsídio de Natal.

Cláusula 60.^a**Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado**

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

2- Para efeitos do disposto no número anterior, nos órgãos onde existam horários com início às 20h00 ou 22h00, os dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados, consideram-se com início às 20h00 ou 22h00 do dia anterior e termo às 20h00 ou 22h00 do dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou feriado.

Cláusula 61.^a**Remuneração BHT**

1- O CTA aderente ao banco de horas de trabalho tem direito a uma remuneração anual cujo valor global será determinado de forma idêntica à estipulada no número 1 da cláusula 60.^a e nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a, e tendo em consideração o número de horas previstas na cláusula 23.^a

2- Os CTA podem não aceitar a inclusão da remição dos descansos compensatórios correspondentes ao trabalho que vier a ser efetivamente prestado em regime de BHT, optando pelo gozo dos mesmos, em data a marcar de comum acordo, devendo nesse caso informar por escrito a NAV, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior aquele em que não pretendam a remição.

3- Para os CTA que procedam à comunicação referida no número anterior, a remuneração anual de BHT prevista no número 1 será calculada apenas com base no estipulado no número 1 da cláusula 60.^a

4- O CTA que, em resultado das funções que exerça, aufera de forma regular ou temporária o PEF referido na cláusula 69.^a, receberá uma remuneração BHT reduzida em 50 % relativamente ao valor calculado nos termos dos números anteriores.

5- A disposição constante do número anterior deixará de ser aplicada a partir de 1 de julho de 2023, passando os CTA nela previstos a auferir uma remuneração BHT sem qualquer redução.

6- Para efeitos do cálculo do valor anual global referido no número 1, o valor-hora terá como limite máximo o valor-hora do grau operacional mais elevado existente no órgão ATC onde o CTA presta serviço.

7- O pagamento do valor anual referido no número 1 é fracionado em 11 prestações mensais, não se efetuando no mês de novembro.

8- O montante global referido no número 1 só poderá ser reduzido em resultado da aplicação das normas previstas no anexo VII.

9- A remuneração de BHT não é computável para efeitos dos números 2, 4 e 5 da cláusula 9.^a, e da cláusula 55.^a, não sendo relevante para efeitos de remuneração de férias, respetivo subsídio e subsídio de Natal.

Cláusula 62.^a

Remuneração operacional

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

- a) Risco de incidente ou acidente e responsabilidade instantânea;
- b) O averbamento de órgão 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 68.^a

3- O valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no número anterior é de 0,2672 % do valor atribuído ao nível 11 da tabela salarial.

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

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

6- Os CTA transferidos de órgão ao abrigo da cláusula 73.^a mantêm o direito à remuneração operacional do órgão de origem durante os períodos mínimos fixados no órgão de destino para obtenção da respetiva qualificação máxima, acrescidos do período necessário para a realização do respetivo exame.

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

8- A reaquisição do averbamento de órgão previsto no número anterior dependerá de um mínimo de dois anos de expectativa da continuação do exercício de funções operacionais na NAV.

9- Se ocorrer a passagem à aposentação ou reforma sem que tenha sido readquirido qualquer averbamento de órgão, a remuneração mensal líquida a que se referem os números 4 e 5 da cláusula 9.^a inclui apenas a remuneração base mensal e as diuturnidades.

Cláusula 63.^a

Subsídio de insularidade

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

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Refeições e subsídio de refeição

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

2- Os CTA têm direito a um subsídio diário de refeição por cada dia normal de trabalho, no montante em vigor para os restantes trabalhadores da empresa.

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

4- É atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no número 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas e abranja, pelo menos, 60 minutos de um dos períodos de refeição previstos na cláusula 34.^a

5- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efetuado em feriado.

6- Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos, contados desde o termo do referido horário e abranja, na totalidade, um dos períodos previstos na cláusula 34.^a

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

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

Cláusula 67.^a

Remuneração operacional compensatória

1- A remuneração operacional compensatória (ROC) destina-se a compensar os CTA que em 27 de agosto de 2010, data de entrada em vigor do AE revisto naquele ano prestavam serviço nas torres de controlo de Porto Santo e Cascais, em consequência do ajustamento da remuneração operacional prevista no citado AE, aplicando-se exclusivamente aqueles trabalhadores e até que obtenham um novo averbamento de órgão noutro órgão.

2- No caso específico dos CTA que prestavam serviço na torre de controlo de Cascais, a ROC aplica-se exclusivamente àqueles que têm direito à ROP TWRCAS anterior a 1 de julho de 2023.

3- A ROC terá em cada momento um valor igual ao diferencial que se verificar entre a ROP prevista no anexo III para aqueles órgãos ATC e a ROP existente em 27 de agosto de 2010, bem como todas as atualizações futuras a que seria sujeita em resultado da aplicação das normas nele previstas.

Cláusula 68.^a

Cálculo da remuneração operacional

1- As pontuações a que se refere o número 2 da cláusula 62.^a constam do anexo III a este AE, só podendo ser alteradas de acordo com as regras constantes dos números seguintes.

2- Sempre que se verifique um número de movimentos IFR per capita, considerada a totalidade dos órgãos ATC, superior ao valor histórico mais elevado, a pontuação do centro de controlo de Lisboa será incrementada, com efeitos a 1 de janeiro do ano em que se efetuarem os cálculos, numa percentagem igual a 50 % da variação registada.

3- Os cálculos referidos no número anterior serão efetuados em janeiro de cada ano, comparando entre si o número de movimentos IFR per capita do ano anterior, considerados todos os órgãos ATC, e o máximo histórico.

4- O ajustamento das pontuações a que alude o número 1 da presente cláusula só terá lugar quando se verificarem incrementos percentuais do número de movimentos IFR per capita, considerados todos os órgãos ATC, iguais ou superiores a 1 %, os quais não serão considerados na parte em que excedam 15 %.

5- O número de movimentos IFR per capita é igual à divisão entre o somatório dos movimentos IFR verificados em cada um dos órgãos ATC e o somatório das dotações operacionais de cada um dos órgãos ATC, verificado em cada um dos anos civis em comparação.

6- Para efeitos do cálculo anual do número total de CTA constitutivos das dotações mínimas operacionais de todos os órgãos deverão também ser considerados o número de CTA equivalente ao número de horas de trabalho em situação de reforço da dotação mínima, tomando-se, neste último caso, como referência que cada CTA presta 1500 horas de trabalho por ano.

Cláusula 69.^a

Prémio de exercício de funções

1- Os CTA que exerçam, a título permanente e em horário regular, funções de chefia orgânica, assessoria, formação ou instrução, têm direito a um prémio de exercício de funções num montante mensal equivalente a 56,3 % do nível 19 da tabela salarial constante do anexo I.

2- A ausência ao serviço do CTA, excetuando os dias de descanso e o gozo de folgas de compensação, determina a dedução proporcional do prémio estabelecido no número anterior.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se também aos CTA que exerçam funções de chefia orgânica, assessoria, formação ou instrução em horário regular a título precário por um período igual ou superior a 10 dias úteis e apenas enquanto se mantiver essa situação.

4- No caso dos CTA formadores residentes e instrutores residentes, o prémio estabelecido na presente cláusula não é acumulável com o pagamento previsto no número 1 da cláusula 79.^a, tendo o CTA direito ao tratamento que, em cada mês, seja mais favorável.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 70.^a

Local habitual de trabalho

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

Cláusula 71.^a

Deslocações em serviço

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

2- A natureza das deslocações em serviço, os meios de transporte, alojamento, pagamento de despesas, bem como demais regalias e obrigações dos CTA deslocados, constam do anexo VIII ao presente AE.

Cláusula 72.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

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

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

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

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente a referente ao transporte do trabalhador e agregado familiar e da respetiva 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 73.^a

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

1- Não se considera abrangido pelo disposto na presente cláusula o preenchimento de vagas para funções de chefia orgânica, assessor, instrutor residente ou formador residente, as quais são da exclusiva responsabilidade da empresa.

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

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

4- Até final de fevereiro de cada ano, a NAV abrirá concurso para transferências a concretizar no ano civil seguinte, com indicação do serviço da empresa para onde as inscrições dos interessados deverão ser endereçadas.

5- Os CTA interessados em concorrer a transferências, deverão inscrever-se, por escrito, com cópia para o SINCTA, até 15 de março, podendo inscrever-se para mais de um órgão com indicação, nesse caso, da respetiva ordem de preferência.

6- As vagas serão preenchidas com rigoroso respeito pelo ordenamento constante de listas que serão elaboradas para cada órgão de acordo com as seguintes normas:

- a) Maior antiguidade do CTA no órgão (AO) onde se encontra colocado na data do anúncio;
- b) Considera-se a mesma AO para todos os CTA oriundos do mesmo curso ab initio e que ainda não foram transferidos nenhuma vez, contada a partir da data em que o último deles obteve o seu primeiro averbamento de órgão;
- c) A AO para CTA transferidos ao abrigo dos concursos realizados até final de 2009, conta-se a partir da data da obtenção do averbamento de órgão baseado na qualificação mais elevada do órgão para onde essa transferência ocorreu, sendo equivalentes para este efeito os averbamentos de órgão baseados nas qualificações TCL, OCN, APS em S. Maria e APS/RAD e ACS/RAD em Lisboa;
- d) A AO para CTA transferidos ao abrigo de concurso realizado após a data referida na alínea anterior conta-se a partir de 1 de julho do ano da transferência, sendo igual para todos os CTA transferidos no âmbito desse concurso, independentemente da data efetiva de colocação e de obtenção do averbamento de órgão;
- e) Em relação aos CTA referidos na alínea c), considera-se a mesma AO contada a partir da data de averbamento de órgão mais recente, para diferenças inferiores a 90 dias;
- f) Em caso de empate pelo disposto nas alíneas anteriores, privilegia-se a maior antiguidade como CTA, de acordo com a lista de escalonamento;
- g) Não pode haver trocas entre os CTA constantes das listas.

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

8- Escolhidos os CTA que serão transferidos, a NAV divulgará a lista provisória de transferências até 15 de abril.

9- Os CTA candidatos a transferência poderão desistir do concurso, no todo ou em parte, até 30 de abril.

10- Caso um CTA desista do processo após a data referida no número anterior ficará impedido de se candidatar aos três concursos seguintes.

11- O número anterior será aplicado também aos CTA que, não tendo sido contemplados na lista definitiva de transferências, venham a beneficiar de uma vaga resultante de uma desistência.

12- Até 31 de maio, a NAV divulgará a lista definitiva de transferências a ocorrerem no ano civil seguinte, devendo a respetiva data de concretização ter em consideração a necessidade de proceder à reativação das qualificações do órgão de destino e não diferir mais de quatro meses em relação ao previsto nesta lista.

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

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

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

16- Um CTA que já tenha sido transferido, só pode tornar a inscrever-se para uma transferência se completar cinco anos de AO até 31 de dezembro do ano do concurso.

17- Um CTA que ainda não se tenha transferido, só pode inscrever-se para uma primeira transferência após completar dois anos de AO até 31 de dezembro do ano do concurso, aplicando-se este prazo a partir do curso F.I. 027.

18- Um CTA que tenha sido admitido sem ter frequentado e obtido aproveitamento em todos os módulos constituintes da formação inicial, nos termos acordados entre NAV e SINCTA, quer por insucesso, quer por ter frequentado curso orientado especificamente para determinados órgãos/qualificações, só poderá candidatar-se a uma primeira transferência quando complete 5 anos de AO até 31 de dezembro do ano do concurso.

Cláusula 74.^a

Seguros

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

2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de viagem que cobrirá o risco de viagem em caso de transferência ou deslocação em serviço.

CAPÍTULO VII

Indemnizações

Cláusula 75.^a

Indemnizações

1- O despedimento ilícito promovido pela NAV, a rescisão com justa causa por iniciativa do CTA, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, ou por despedimento coletivo, conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea b) do número 3 da cláusula 55.^a, por cada ano ou fração de antiguidade.

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

CAPÍTULO VIII

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 76.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A NAV 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 da retribuição por inteiro ao CTA em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime geral mencionado no número anterior.

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

CAPÍTULO IX

FormaçãoCláusula 77.^a**Formação - Princípios gerais**

1- A NAV proporcionará anualmente formação contínua aos CTA ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento, atualização e treino de situações específicas, no quadro do Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA que constitui o anexo VI deste AE.

2- Qualquer impedimento à normal realização das ações de formação constantes no Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA será devidamente fundamentado e previamente comunicado ao SINCTA.

3- A NAV informará e consultará o SINCTA previamente à adoção dos planos de formação que abrangem CTA.

4- Os CTA que trabalhem fora da localidade onde se efetuam as ações de formação têm todos os direitos e deveres inerentes à situação de trabalhadores deslocados em serviço.

5- Só é permitida formação ou acompanhamento de CTA em tráfego real numa das seguintes situações:

- a) Obtenção de um averbamento de órgão, de acordo com as normas em vigor;
- b) Renovação de um averbamento de órgão;
- c) Por decisão do chefe de órgão que derive de uma análise de incidente de tráfego aéreo em que o CTA esteja envolvido, conforme estipulado pelas normas em vigor na NAV;
- d) Por decisão do chefe de órgão, a pedido devidamente fundamentado do próprio CTA;
- e) Outras situações contempladas no Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA, que constitui o anexo VI deste AE.

Cláusula 78.^a**Formação - Definições**

1- Para efeitos deste acordo considera-se:

a) Avaliação operacional - Avaliação efetuada com a finalidade de adquirir, revalidar ou renovar o grau de competência do titular de um averbamento de órgão;

b) Formação operacional - Destinada a fornecer aos candidatos à obtenção de qualquer averbamento de órgão num órgão ATM os conhecimentos, a experiência operacional e a perícia indispensáveis para efeito dessa obtenção e consequente desempenho das funções inerentes aos privilégios que lhe correspondem, conforme regulamentação aplicável.

2- A formação operacional tem duas componentes:

a) Componente teórico/prática que poderá, dependendo das condições do órgão, desenvolver-se em duas fases:

i) Fase de transição, durante a qual será transmitido ao candidato o conhecimento teórico sobre as características específicas e procedimentos ATC do órgão cujo averbamento de órgão pretende obter, utilizando-se variados processos pedagógicos incluindo a simulação analítica, entendendo-se como tal o estudo gradual e controlado de situações de gestão de tráfego aéreo retiradas da realidade, possibilitando ao estagiário examinar e ensaiar várias soluções;

ii) Fase pré-OJT (*on the job training*), em que o candidato tomará contacto, através de simulação global, com as posições operacionais do sector ou sectores do órgão onde pretende obter o averbamento de órgão e onde serão desenvolvidas a competência e as rotinas previamente adquiridas num ambiente semelhante ao da operação com tráfego real.

b) Componente OJT (*on the job training*), que corresponde ao treino operacional em situação de tráfego real, durante o qual serão aplicadas e desenvolvidas, sob supervisão dum instrutor a competência e as rotinas previamente adquiridas, sendo subdividida em duas fases:

i) Fase inicial, de desenvolvimento e consolidação da competência, durante a qual a intervenção do Instrutor tende a diminuir gradualmente;

ii) Fase final, de afirmação da competência e de desenvolvimento da experiência em que a intervenção do Instrutor será praticamente inexistente, com exceção da ocorrência de situações anómalas ou pouco usuais.

Cláusula 79.^a

Exercício de funções de formação

1- Os instrutores e os formadores residentes durante o período de tempo em que estejam a ministrar disciplinas teóricas ou técnicas de simulação no centro de formação ou local equiparado, têm direito ao pagamento por cada hora de formação efetivamente prestada de 0,72 % do nível 15 da tabela salarial constante do anexo I.

2- A não participação de CTA instrutor, instrutor residente ou formador residente em ações de formação e/ou atualização durante dois anos consecutivos, determina a respetiva cessação de funções, se tal situação for da sua responsabilidade.

Cláusula 80.^a

Frequência de ações de formação

1- Considera-se coberta pela remuneração mensal referida na alínea b) do número 3 da cláusula 55.^a a participação do CTA em ações de formação, até ao limite de 14 horas por ano, que tenham lugar em dia de descanso complementar ou semanal.

2- Nos anos em que o número anual de movimentos IFR per capita, apurado nos termos dos números 3, 5 e 6 da cláusula 68.^a, não ultrapasse o valor máximo histórico, o período de tempo referido no número anterior será de 21 horas/ano.

3- O disposto na presente cláusula deixará de ter aplicabilidade a partir de 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 81.^a

Avaliação operacional

As avaliações serão efetuadas nos termos do Regulamento de Avaliação Operacional constante do anexo VI.

Cláusula 82.^a

Investigação técnica de acidentes e incidentes de tráfego aéreo

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

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

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

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

5- Em caso de acidente de tráfego aéreo, aplica-se o disposto nos números anteriores.

6- Os ensinamentos retirados da investigação técnica de incidentes devem ser divulgados como contributo para evitar a repetição de situações semelhantes garantindo a confidencialidade dos intervenientes. Se tal não for possível será necessário o consentimento prévio dos intervenientes.

CAPÍTULO X

Carreira de CTA

Cláusula 83.^a

Ingresso

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

- a) Seleção, de acordo com a regulamentação em vigor na NAV acordada com o SINCTA;
 - b) Frequência, com aproveitamento, do curso ou cursos fornecidos pela NAV que dão acesso à obtenção da licença de instrutor CTA;
 - c) Obtenção da licença portuguesa de CTA com, pelo menos, um averbamento de órgão.
- 2- O ingresso na carreira de CTA faz-se pela fase J.
 - 3- O ingresso na carreira de CTA conta-se, para todos os candidatos que frequentam o mesmo curso de formação inicial e que reúnam as condições previstas no número 1 desta cláusula, a partir da mesma data.

Cláusula 84.^a

Antiguidade e escalonamento na categoria

- 1- A antiguidade na categoria de CTA conta-se desde a data de ingresso nesta, sendo a posição relativa entre os CTA a que consta da lista de escalonamento que constitui o anexo IV a este AE.
- 2- Para os CTA que venham a ingressar na carreira após a entrada em vigor deste AE e cuja antiguidade seja a mesma, a posição relativa será determinada pelos seguintes fatores, sucessivamente considerados:
 - a) Maior classificação na formação inicial referida na alínea b) do número 1 da cláusula 83.^a;
 - 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 que possibilitou aquele ingresso, de acordo com os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 85.^a

Progressão na carreira

- 1- A carreira de CTA compreende uma progressão profissional e uma progressão técnica.
- 2- A empresa obriga-se a facultar aos CTA a formação necessária ao cabal desempenho das suas funções e à sua eventual evolução na carreira.

Cláusula 86.^a

Progressão técnica

- 1- Por progressão técnica entende-se a obtenção de qualquer das qualificações, averbamentos de qualificação e/ou averbamentos de órgão de controlo de tráfego aéreo estabelecidos pela autoridade aeronáutica competente.
- 2- A obtenção de qualquer das qualificações e/ou averbamentos efetua-se mediante a realização com aproveitamento da formação inicial e operacional.
- 3- A progressão técnica integra as seguintes qualificações:
 - a) Qualificação de controlo de aeródromo visual (ADV);
 - b) Qualificação de controlo de aeródromo por instrumentos (ADI);
 - c) Qualificação de controlo de aproximação convencional (APP);
 - d) Qualificação de controlo de aproximação de vigilância (APS);
 - e) Qualificação de controlo regional convencional (ACP);
 - f) Qualificação de controlo regional de vigilância (ACS).
- 4- A NAV é obrigada a permitir a manutenção do averbamento do órgão de que é detentor o CTA que tenha sido nomeado para funções em horário regular de chefia orgânica, instrução, formação e assessoria.

Cláusula 87.^a

Efeito dos averbamentos de órgão

- 1- Os efeitos decorrentes dos averbamentos do órgão dependem da sua inclusão na licença individual e reportam-se à data daquela.
- 2- Para efeitos do número anterior, a empresa comunicará à autoridade licenciadora, no prazo de oito dias, todos os elementos necessários.
- 3- Quando a empresa se atrase na comunicação à autoridade licenciadora, os efeitos remuneratórios decorrentes da nova situação retroagem ao termo do prazo previsto no número anterior.

Cláusula 88.^a**Condições para a progressão técnica**

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

2- Aos CTA detentores de qualificação ACP ou APP que exerçam funções num órgão onde passe a existir qualificação de vigilância, será proporcionada a obtenção desta qualificação no mais breve prazo possível.

Cláusula 89.^a**Falta de aproveitamento na obtenção de averbamento de órgão**

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

2- Em caso de falta de aproveitamento pela segunda vez no mesmo averbamento de órgão, o CTA regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de averbamento de órgão em qualquer órgão, atentas as normas vigentes sobre transferências, desde que complete cinco anos de antiguidade de órgão (AO) até 31 de dezembro do ano do concurso, contabilizados a partir da data em que voltar a exercer definitivamente os privilégios do averbamento de órgão no órgão onde regressou.

3- A aplicação do número anterior para elementos oriundos da formação inicial (com sucesso em todas as suas componentes), terá como consequência:

i) A sua colocação num outro órgão onde existam vagas a suprir em relação à dotação mínima acordada e não existam, em simultâneo, candidaturas pendentes de CTA para colocação;

ii) Em caso de sucesso na obtenção do averbamento de órgão nesse segundo órgão de colocação, o CTA poderá candidatar-se a transferência ao abrigo do disposto no final do número 2;

iii) Em caso de insucesso, poderá haver lugar à reclassificação para outra categoria profissional se tiver havido sucesso na obtenção de algum averbamento de órgão durante o processo.

4- Se o CTA averbar falta de aproveitamento em duas tentativas consecutivas na obtenção de novo averbamento de órgão, realizadas ao abrigo do disposto na parte final do número 2, regressa definitivamente ao órgão onde estava colocado anteriormente.

5- Caso exista impedimento a uma progressão técnica por motivos imputáveis à empresa e o CTA obtenha aproveitamento nessa progressão, a retribuição e demais direitos correspondentes ao averbamento de órgão obtido retroagem à data em que a progressão técnica se teria realizado sem a verificação do referido impedimento.

Cláusula 90.^a**Falta de aproveitamento em curso de qualificação de vigilância**

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

2- Até ao início do novo curso, o CTA regressa ao órgão onde estava colocado antes do início do curso em que não obteve aproveitamento.

3- Se um CTA tiver falta de aproveitamento por duas vezes num curso de qualificação de vigilância, regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de averbamento de órgão apenas em órgão não vigilância, segundo as normas vigentes sobre transferências e decorrido um período mínimo de cinco anos sobre a data da segunda falta de aproveitamento.

Cláusula 91.^a**Reclassificações por inaptidão técnica**

1- Um CTA será reclassificado para outra categoria profissional, caso não consiga recuperar o averbamento de órgão que detinha no órgão para onde regressou nos termos dos números 2 e 4 da cláusula 89.^a, ou do número 3 da cláusula 90.^a, ou caso recuse essa colocação.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador mantém o direito à remuneração base mensal de CTA, a qual ficará congelada até que a correspondente à categoria para que foi reclassificado atinja aquele montante, no caso de ser inferior.

Cláusula 92.^a**Progressão profissional**

1- A carreira de CTA desenvolve-se por fases e graus, independentemente da progressão técnica.

2- As fases mencionadas no número anterior são as seguintes:

- CTA A 3;
- CTA A 2;
- CTA A 1;
- CTA A;
- CTA B;
- CTA C;
- CTA D;
- CTA E;
- CTA F;
- CTA G;
- CTA H;
- CTA I;
- CTA J.

3- Os graus referidos no número 1 correspondem às funções de chefia, assessoria, instrução e formação de controlo de tráfego aéreo a seguir indicadas:

Grau 6	Chefia orgânica de FIR
Grau 5	Chefia orgânica de centro de controlo Chefia orgânica III
Grau 4	Chefia orgânica de torre II Chefia orgânica II
Grau 3	Chefia orgânica de torre I Chefia orgânica I Chefia de sala de operações Instrutor residente Formador residente Assessor FMP
Grau 2	Supervisor operacional Assessor sénior Instrutor
Grau 1	Assessor

4- As funções de assessor sénior são desempenhadas por CTA que coordenam áreas funcionais dos serviços de assessoria.

5- O desempenho das funções previstas no número 3 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão técnica do CTA nomeado.

6- Todas as chefias dos serviços de tráfego aéreo ou de formação ATS deverão ser enquadradas nos graus referidos no número 3.

7- Com exceção das funções de chefia orgânica, todas as funções referidas no número 3 não podem ser desempenhadas cumulativamente nem exercidas a título temporário, a não ser em situações excecionais precedidas de acordo nesse sentido com o SINCTA.

8- Para efeitos do presente, AE considera-se que a utilização genérica da expressão assessor compreende os graus de assessor, assessor sénior e assessor FMP.

9- A partir de 1 de julho de 2023, a chefia orgânica de torre I, grau 3, é suprimida, com o consequente enquadramento das chefias de torre de Ponta Delgada, Horta, Cascais e Porto Santo na chefia orgânica de torre, grau 4.

Cláusula 93.^a

Acesso às fases

1- O acesso às fases previstas no número 2 da cláusula anterior processa-se nos seguintes termos:

- a) Têm acesso a CTA I, os CTA J com um ano de permanência nesta fase;
- b) Têm acesso a CTA H, os CTA I, com um ano de permanência nesta fase;
- c) Têm acesso a CTA G, os CTA H, com um ano de permanência nesta fase;
- d) Têm acesso a CTA F, os CTA G, com um ano de permanência nesta fase;
- e) Têm acesso a CTA E, os CTA F, com um ano de permanência nesta fase;
- f) Têm acesso a CTA D, os CTA E, com um ano de permanência nesta fase;
- g) Têm acesso a CTA C os CTA D com um ano de permanência nesta fase;
- h) Têm acesso a CTA B os CTA C com dois anos de permanência nesta fase;
- i) Têm acesso a CTA A os CTA B com três anos de permanência nesta fase;
- j) Têm acesso a CTA A-1 os CTA A com três anos de permanência nesta fase.
- k) Têm acesso a CTA A-2 os CTA A-1 com quatro anos de permanência nesta fase.
- l) Têm acesso a CTA A-3 os CTA A-2 com quatro anos de permanência nesta fase.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 101.^a, as mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior.

Cláusula 94.^a

Acesso aos graus

A nomeação para as funções previstas no número 3 da cláusula 92.^a depende da existência de necessidade funcional e será efetuada tendo em consideração o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 95.^a

CrITÉRIOS de escolha para graus

1- A escolha para o exercício de funções de instrutor residente, formador residente e assessor é da exclusiva responsabilidade da empresa, condicionada apenas à aceitação do CTA, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 7.^a

2- Na escolha para o exercício de funções de instrutor residente e formador residente, referida no número anterior, a empresa deverá privilegiar os CTA que sejam, ou tenham sido, instrutores.

3- A escolha dos candidatos para o exercício de funções de chefe de sala de operações, instrutor e supervisor operacional, é efetuada de entre os CTA que se candidatam, que não se encontrem abrangidos pelo disposto no número 3 da cláusula 97.^a, e reúnam, nomeadamente, os seguintes requisitos:

a) Para chefe de sala de operações: Ser supervisor operacional há pelo menos um ano na data da reunião do colégio, deter capacidade de chefia, domínio dos aspetos técnicos e operacionais da função, assiduidade e sociabilidade;

b) Para instrutor: Deter o averbamento de órgão adequado há pelo menos três anos ininterruptos, na data da reunião do colégio, deter capacidade de planeamento, organização e explanação, vocação pedagógica, assiduidade, conhecimentos técnico operacionais relevantes para a função e sociabilidade;

c) Para supervisor operacional: Deter o averbamento de órgão adequado há pelo menos três anos ininterruptos na data da reunião do colégio, deter capacidade de chefia, domínio dos aspetos técnicos e operacionais relevantes para a função, assiduidade e sociabilidade.

4- A escolha dos candidatos para as funções de chefe de sala, instrutor e supervisor operacional é da competência de um colégio, constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte, sendo a sua nomeação da responsabilidade da empresa.

5- Os candidatos ao desempenho de qualquer das funções previstas no número anterior que tenham frequentado sem aproveitamento curso de formação específica para essas funções não poderão ser escolhidos.

6- As funções de chefe de sala existem apenas nos ACC de Lisboa e S. Maria e as de supervisor operacional em todos os órgãos com mais de um CTA por turno.

7- Os CTA que não tenham frequentado curso de formação específica para as funções a desempenhar e sejam nomeados, frequentá-lo-ão logo que for possível, sendo desnomeados caso não tenham aproveitamento no mesmo.

8- Não havendo candidatos para as funções previstas no número 3 da presente cláusula com três anos de averbamento de órgão ou, havendo-os, não sendo escolhidos pelo colégio, este pode nomear CTA com anti-

guidade de averbamento de órgão inferior, devendo para o efeito ser aberto novo concurso de modo a que se possam candidatar os CTA nessas condições.

9- Não havendo candidatos para as funções previstas no número 3 da presente cláusula, ou havendo-os não tendo sido escolhidos pelo colégio nos termos previstos no número anterior, o responsável pelo órgão em que se verifique a vaga pode nomear um CTA de sua escolha, com observância dos requisitos estabelecidos no mesmo número, para exercer as funções por um período não superior a um ano.

10- As nomeações para as funções de instrutor residente, formador residente e assessor, são feitas a título experimental nos primeiros seis meses, durante os quais o CTA pode voltar de imediato às funções desempenhadas anteriormente, por iniciativa de qualquer das partes, sem quaisquer formalidades.

Cláusula 96.^a

Constituição, funcionamento e deliberações dos colégios

1- O colégio a que se refere o número 3 da cláusula anterior será constituído da seguinte forma:

- a) Para chefe de sala de operações: Os chefes de sala de operações e o chefe do órgão respetivo;
- b) Para supervisor operacional: Os supervisores operacionais e o chefe do órgão respetivo;
- c) Para instrutor: Os instrutores e o chefe do órgão respetivo.

2- O colégio funcionará desde que estejam presentes mais de metade dos seus elementos, incluindo obrigatoriamente o seu presidente.

3- O colégio será presidido pelo chefe do órgão respetivo.

4- Na apreciação dos candidatos os colégios deverão observar os seguintes princípios:

a) Cada candidato será apreciado em função da ponderação dos requisitos previstos no número 2 da cláusula anterior, os quais serão objeto de discussão prévia;

b) Os elementos do colégio só podem votar uma vez em cada candidato, mas têm um número de votos igual ao número de vagas;

c) A votação elege o(s) candidato(s) mais votado(s) para a(s) vaga(s) existente(s);

d) Em caso de empate é apurado o candidato com maior antiguidade na carreira;

e) O candidato apurado só será eleito se for votado por pelo menos 50 % dos elementos presentes no colégio;

f) Se o colégio assim o entender, pode proceder a várias votações até obter uma decisão final;

g) Quando o número de candidatos for superior ao dobro do número de vagas é feita uma primeira votação para apurar um número de candidatos igual ao dobro das vagas;

h) Os candidatos não eleitos podem solicitar informação ao chefe de órgão baseada na apreciação referida na alínea a).

5- Tendo em vista a melhoria do serviço prestado e a uniformização de critérios, procedimentos e rotinas, os chefes de sala/supervisores operacionais e instrutores de cada órgão deverão efetuar reuniões periódicas, convocadas e dirigidas pela respetiva chefia, cuja participação é considerada para todos os efeitos como tempo de serviço.

6- A participação nas reuniões periódicas e de colégio constitui para os seus elementos um dever inerente ao desempenho da respetiva função e deve ser facilitada pela empresa através de ajustamento de escala.

7- A participação pelo CTA nas reuniões periódicas ou de colégio está coberta pela remuneração mensal referida na alínea b) do número 3 da cláusula 55.^a e apenas confere o direito a meia folga a todos os elementos que não estejam de serviço no momento da sua realização, a gozar em data a marcar de comum acordo.

8- A meia folga prevista no número anterior poderá ser remida a dinheiro, devendo o CTA informar a NAV para o efeito por escrito, considerando-se a mesma equivalente a 4 horas de salário hora, calculada nos termos da cláusula 57.^a

Cláusula 97.^a

Cessação de funções nos graus

1- O desempenho das funções previstas no número 3 da cláusula 92.^a, excetuando as funções de chefia orgânica, pode cessar:

a) Por mútuo acordo;

b) Por decisão unilateral da empresa ou do CTA, mediante pré-aviso escrito de sessenta dias. No caso de estar em causa a cessação de uma das funções referidas na cláusula 95.^a, número 4, a decisão da empresa terá de ser devidamente fundamentada;

c) Por decisão unilateral e fundamentada da empresa a todo o tempo, comunicada por escrito;

d) No caso previsto na parte final do número 7 da cláusula 95.^a;

e) No caso previsto no número 2 da cláusula 79.^a

2- A cessação das funções previstas na cláusula 94.^a, excetuando as funções de chefia orgânica, ao abrigo do número precedente, 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.

3- No caso em que a cessação de funções tenha decorrido de decisão unilateral e fundamentada da empresa, ou do próprio, o CTA que cessou funções só poderá recandidatar-se à mesma função em grau passados dois anos contados a partir da data da cessação de funções, salvo se esta tiver ocorrido por necessidades organizativas.

4- Caso o CTA se encontrasse enquadrado num grau antes da nomeação para as funções que cessaram, tem direito, sem prejuízo do desempenho de funções operacionais nos termos estipulados no número anterior, a manter a remuneração base mensal correspondente àquele grau.

5- O disposto no número anterior não se aplica se as funções cessarem por iniciativa do CTA, situação em que se aplica apenas o número 2.

6- Para efeito da cessação de funções em grau de CTA em prolongamento de funções para além do limite de idade operacional, por decisão unilateral deste, o que releva é o prazo de vigência previsto para o acordo de prolongamento de funções, constante do número 7 da cláusula 8.^a, salvo situações excecionais devidamente fundamentadas e aceites pela empresa.

Cláusula 98.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1- As funções de chefia orgânica pressupõem a existência de uma especial relação de confiança, sendo exercidas em comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício das funções previstas no número anterior é da competência do conselho de administração.

3- O acordo escrito que formaliza o exercício de funções em comissão de serviço deverá conter os elementos constantes da lei, bem como o regime remuneratório que o CTA beneficiará ao abrigo das disposições constantes do presente AE.

4- A celebração de acordo de comissão de serviço substitui, nos casos aplicáveis, o acordo de prolongamento de funções anteriormente celebrado pelo CTA ao abrigo do número 7 da cláusula 8.^a, o qual cessa automaticamente a sua vigência sem necessidade de qualquer comunicação escrita na data de início de funções em comissão de serviço.

Cláusula 99.^a

Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança

O exercício de funções de assessoria de titulares de administração, ou equiparados, ou de direções, gabinetes ou áreas organizativas dependentes da administração pressupõe a existência de especiais relações de confiança e são exercidas em regime de comissão de serviço, sendo aplicável o disposto nas cláusulas 98.^a e 100.^a

Cláusula 100.^a

Cessação do exercício de funções em comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode, a todo o tempo e sem necessidade de invocar qualquer fundamentação, pôr termo ao exercício de funções em comissão de serviço, mediante a comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima, respetivamente de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquelas condições tenha durado até dois anos ou mais de 2 anos, e cessando em definitivo e sem necessidade de qualquer comunicação escrita quando o CTA atingir o limite de idade para o exercício de funções não operacionais, previsto no número 6 da cláusula 8.^a

2- Cessando o exercício de funções, o trabalhador regressa à situação profissional que detinha ou que, em função da antiguidade entretanto adquirida, deteria, caso não tivesse acordado exercer funções em comissão de serviço, podendo, nos casos aplicáveis, celebrar acordo de prolongamento de funções.

3- Caso o CTA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções que entretanto cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente àquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

Cláusula 101.^a

Impedimentos à progressão profissional

1- Constitui impedimento à mudança de fase, a verificação de qualquer das seguintes situações, desde que a mesma se tenha verificado durante a fase em que o CTA se encontra e tal facto não tenha ocorrido há mais de 2 anos:

a) A existência de uma apreciação negativa da competência do CTA, apurada nos termos do regulamento referido na cláusula 81.^a;

b) A falta de aproveitamento numa progressão técnica.

2- A empresa deve comunicar ao CTA, por escrito, a existência de impedimento à mudança de fase, bem como o fundamento da mesma.

3- No caso previsto no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por três CTA, sendo um designado pelo recorrente, outro pela empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

4- As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

CAPÍTULO XI

Organizações representativas de CTA

Cláusula 102.^a

Crédito de horas

1- A NAV concederá um crédito de tempo mensal aos CTA que se encontrem no desempenho de funções sindicais nos seguintes termos:

a) Oito horas para os delegados sindicais;

b) Quatro dias para os membros da direção do SINCTA;

c) Um dia para a direção da APCTA.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção e da direção da APCTA o total de crédito de tempo previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior.

Cláusula 103.^a

Desconto de quotizações

1- A NAV descontará na retribuição dos CTA sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao SINCTA, nos termos dos números seguintes.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual e enviada ao SINCTA e à empresa, assim o autorizem.

3- A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 104.^a

Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

Cláusula 105.^a

Agregado familiar

1-Para os efeitos previstos neste acordo considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2-As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar grave, sem prejuízo da cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 106.^a

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos CTA será reportada, conforme os casos:

a) Antiguidade na NAV - À data da vinculação à empresa NAV ou à empresa ANA-EP ou à data da vinculação a qualquer título à função pública, nos casos em que tenham transitado desta para a ANA-EP aquando da sua constituição;

b) Antiguidade na categoria de CTA - À data do ingresso na categoria.

Cláusula 107.^a

Comissão paritária

1-É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar, interpretar e integrar as normas do presente AE e respetivos anexos.

2-A comissão paritária é composta por dois representantes de cada parte (NAV e SINCTA) e só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3-Cada parte pode, a qualquer momento, destituir os seus representantes e nomear novos representantes, desde que o comunique previamente à outra parte.

4-A comissão paritária funcionará nos termos previstos no Código do Trabalho.

5-No prazo de 60 dias a contar da publicação do presente AE, cada parte indica os seus representantes na comissão paritária.

6-Os representantes da comissão paritária deverão, no prazo de 90 dias a contar da sua constituição, elaborar um regulamento de funcionamento da comissão paritária que deverá ser objeto de aprovação por parte da NAV e do SINCTA.

7- O regulamento referido no número anterior deverá, sem prejuízo de outras matérias, incluir como propósitos da comissão paritária o acompanhamento de alterações relativas a formação, qualificações, transferências e gestão do BHT, bem como avaliação das necessidades previsionais de recursos humanos nos órgãos ATC e ainda elaboração de recomendações com vista à melhoria da qualidade e da segurança do serviço prestado aos utilizadores, aumento de eficiência e produtividade.

Cláusula 108.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2023, e que por este são revogados.

ANEXO I

Tabela salarial

(Unid. €)

Nível	Enquadramento	Valor
19	Grau 6 - Chefia orgânica FIR	4 548,40
18	Grau 5 - Chefia orgânica centro de controlo - Chefia orgânica III	4 366,50
17	Grau 4 - Chefia orgânica de torre II - Chefia orgânica II	4 056,64
16	Grau 3 - Chefia orgânica de torre I - Chefia orgânica I - Chefia de sala de operações - Instrutor residente - Formador residente - Assessor FMP	3 770,38
15	Grau 2 - Supervisor - Assessor sénior - Instrutor	3 593,78
14	Grau 1 - Assessor	3 465,91
13	Fase A-3	3 338,07
12	Fase A-2	3 206,51
11	Fase A-1	3 075,56
10	Fase A	2 960,99
9	Fase B	2 720,86
8	Fase C	2 476,92
7	Fase D	2 325,13
6	Fase E	2 143,76
5	Fase F	2 057,65
4	Fase G	1 971,54
3	Fase H	1 885,44
2	Fase I	1 799,32
1	Fase J	1 713,21

* Com efeitos a partir de 1 de julho de 2023, é eliminada a chefia orgânica de torre I, grau 3.

ANEXO II

Descrição de funções

1- Definição geral de funções de CTA

Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional e/ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e de vigilância, efetuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e de vigilância; identifica e transfere o tráfego de/para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade; emite autorizações de voo (descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantém atualizado 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; efetua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições da área regional, aproximação, vigilância ou aeródromo, coordenando a sua atividade com as posições vizinhas.

2- Definições específicas das funções de CTA em grau

2.1- Instrutor

Ministra uma ou mais disciplinas em que é qualificado, durante cursos, reciclagens, estágios e sessões de treino, tendo em vista a formação técnica e profissional dos CTA; participa na elaboração dos programas das matérias a ministrar; prepara a sua aplicação prática; ministra os ensinamentos, de acordo com o programa, utilizando métodos adequados e acompanhando os instruendos nas várias fases de formação; 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; colabora nas ações de formação contínua previstas no Regulamento de Avaliação Operacional; colabora noutras tarefas necessárias ao funcionamento das ações de formação.

Os instrutores exercem a sua ação na operação (OJT - *on job training*), no âmbito da formação de pré-OJT e no âmbito de ações de formação em simulação e de ações de formação teórica no Centro de Formação ou local equiparado.

Para além das funções anteriormente mencionadas, compete ainda aos Instrutores o exercício das seguintes funções:

- a) Coordenação e elaboração do guia de formação operacional do respetivo órgão;
- b) Participação na elaboração do plano anual de formação do respetivo órgão;
- c) Supervisão e participação em ações de Formação de transição e pré-OJT;
- d) Coordenação e elaboração dos conteúdos dos testes escritos, previstos no Regulamento de Avaliação Operacional;
- e) Preparação e condução de simulações e ações de atualização;
- f) Coordenação de elaboração de CBT (*computer base training*);
- g) Coordenação e participação na elaboração e ou atualização de conteúdos formativos;
- h) Coordenação da formação do respetivo órgão quando não houver nenhum elemento encarregue dessa função.

2.2- Instrutor residente

Aos instrutores colocados a título permanente no centro de formação estão cometidas, entre outras, as seguintes funções:

- a) As que estão previstas no Regulamento de Formação (DO-19.01) e, adicionalmente:
- b) Ministrar as disciplinas em que é especialista, durante cursos, estágios e ações de treino em simulador, tendo em vista a preparação teórica e prática dos formandos;
- c) Colaborar na preparação das simulações no âmbito da formação contínua (atualizações e situações invulgares e de emergência);
- d) Participar na elaboração ou revisão dos programas curriculares dos cursos de formação inicial e de desenvolvimento a ministrar e preparar a sua aplicação prática;
- e) Conceber exercícios práticos, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação;
- f) Ministrar os ensinamentos de acordo com os programas estabelecidos e acompanhar o processo de aprendizagem dos formandos nas várias fases de formação;

g) Proceder à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos formandos nomeadamente participando na elaboração de testes e integrando os colégios de formadores constituídos em cada curso de qualificação;

h) Coordenar as ações de formação/cursos quando para tal seja nomeado;

i) Colaborar noutras tarefas necessárias ao bom funcionamento das ações de formação/cursos.

2.3- Formador residente

Ao formador residente são cometidas todas as funções descritas no ponto 2.2, em particular na área da formação inicial.

2.4- Assessor FMP (*flow management position*)

O assessor FMP assegura a avaliação diária dos fluxos de tráfego, adotando em coordenação com a chefia de sala e/ou supervisores operacionais, medidas de regulação por forma a adequar a procura de tráfego às capacidades declaradas dos diversos sectores da FIR de Lisboa e propondo aos chefes de sala e/ou supervisores operacionais, quando necessário, a adoção de procedimentos de contingência.

2.5- Chefe de sala de operações

Orienta e coordena as atividades globais da sala de operações de um ACC, competindo-lhe decidir e atuar em todas as situações que afetem o normal funcionamento da atividade operacional; é responsável pela chefia de todo o pessoal em serviço; efetua as coordenações necessárias com as entidades e serviços competentes, tendo em vista assegurar a operacionalidade dos sistemas, equipamentos e serviços da sala de operações; atualiza, divulga e certifica-se da existência de toda a documentação relativa à prestação do serviço; assegura o normal funcionamento da posição FMP (*flow management position*), quer através da sua envolvimento pessoal ou dos supervisores operacionais, quer através do destacamento de CTA com formação adequada; implementa, em coordenação com os supervisores operacionais, medidas de regulação de fluxo de tráfego; assegura o cumprimento dos trâmites previstos na regulamentação em vigor, nos casos de ocorrência de incidente ou acidente; desencadeia o serviço de alerta e de busca e salvamento, coordenando com a entidade responsável pela sua execução e operador(es) da(s) aeronave(s) envolvida(s), todas as ações consideradas necessárias; comunica ao chefe de órgão anomalias ocorridas durante o turno de serviço; participa e colabora com a chefia na resolução de problemas de exploração relativos à gestão dos meios humanos e tecnológicos do órgão; substitui o chefe do órgão na ausência do mesmo ou do seu substituto designado, no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis; desempenha tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo com vista a manter a sua aptidão técnico-profissional.

2.6- Supervisor operacional

Supervisiona, orienta e coordena a prestação dos serviços de controlo de tráfego aéreo, informação de voo e alerta nas posições operacionais do sector sob a sua responsabilidade; distribui o pessoal ao seu dispor pelas posições respetivas, de acordo com a sua experiência, volume e complexidade do tráfego; assume as responsabilidades atribuídas ao chefe da sala de operações nos órgãos onde não existam estas funções; decide em estreita cooperação com o chefe da sala de operações sobre as configurações sectoriais, tendo em conta as regras para o efeito estabelecidas pela respetiva chefia do órgão; executa a posição FMP (*flow management position*) propondo, sempre que necessário, a adoção de medidas pontuais; garante as coordenações necessárias a uma correta gestão do fluxo de tráfego; verifica e controla a operacionalidade dos sistemas e equipamentos, comunicando as anomalias ao chefe da sala de operações; procede à investigação preliminar nos casos de incidente/acidente, suspendendo de imediato a título transitório o CTA envolvido do desempenho de funções; acompanha o funcionamento das posições de controlo, mantendo sobre as mesmas uma vigilância ativa nos períodos de pico de tráfego; pode desempenhar tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo.

2.7- Assessor/assessor sénior

Exerce, funções de análise e de estudo especializados no âmbito dos projetos e demais ações de responsabilidade a nível técnico e operacional, tendo em vista a preparação e definição de medidas de gestão e processamento de tráfego aéreo, sua planificação ou coordenação ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de gestão operacional sua programação, planeamento e controlo. Colabora na execução de auditorias operacionais e na análise dos procedimentos e standards de qualidade. Assegura ações nos domínios da gestão da informação e regulamentação operacionais, da gestão da segurança e risco operacionais, da gestão e planeamento do espaço aéreo e da gestão e avaliação dos sistemas e infraestruturas de apoio à prestação de apoio à navegação aérea. Participa em projetos e grupos de trabalho de nível nacional e internacional. Colabora e apoia a chefia na gestão do respetivo órgão. Substitui a respetiva chefia, quando nomeado para o efeito.

ANEXO III

Tabela de pontuações para cálculo da remuneração operacional

1- Em 2023 a pontuação referida no número 1 da cláusula 68.^a para o centro de controlo de Lisboa é de 895 pontos, aplicando-se a esta pontuação, em janeiro de cada ano, o disposto nos números 2 a 6 daquela cláusula.

2- As pontuações para os restantes órgãos são iguais ao resultado da aplicação do número anterior, deduzido dos seguintes pontos:

Órgão ATC	Pontos a abater
CCSMA	138
APP Porto	171
APP Faro	171
AD Lisboa	171
APP Funchal	225
APP Ponta Delgada	225
ROP intermédia	327
ROP mínima	410

3- A ROP intermédia referida no número 2 aplica-se aos seguintes averbamentos de órgão:

APP Porto Santo	AD Funchal
APP Horta	AD Ponta Delgada
APP Santa Maria	AD Horta
AD Porto	AD Santa Maria
AD Faro	AD Cascais

4- A ROP mínima referida no número 2 aplica-se aos seguintes averbamentos de órgão:

- AD Porto Santo;
- AD Flores.

5- Exclusivamente para efeitos do disposto no número 2 da cláusula 9.^a, em relação aos CTA a que lhe sejam aplicadas, considera-se a pontuação que resultar da aplicação do disposto no número 1, deduzido dos seguintes pontos:

Averbamento de órgão	Número de pontos
LIS convencional	58
Ponta Delgada (anterior a 1 de julho de 2023)	327
Cascais AD (anterior a 1 de julho de 2023)	410
Lisboa AD (anterior a 1 de julho de 2023)	210
Porto APP convenc.	233
Faro APP convenc.	237
Funchal APP convenc.	327
SMA OCA/TMA (anterior sistema atlântico)	193

6- Para efeitos do disposto no número 3 da cláusula 67.^a, a ROC nele prevista é, à data de celebração do presente AE, equivalente a 83 pontos.

7- As pontuações para cálculo da remuneração operacional previstas no número 1 para os órgãos ATC AD Lisboa e APP Ponta Delgada, bem como a aplicação da ROP intermédia prevista no número 3 para o AD

Cascais apenas se aplicam aos CTA com averbamento de órgão válido a partir de 1 de julho de 2023, não produzindo quaisquer outros efeitos, nem abrangendo quaisquer outros CTA, não se podendo equiparar ou aplicar a quaisquer outras situações.

8-Sem prejuízo da eventual alteração de pontos constante do número 1 por efeito da aplicação da cláusula 68.^a, a pontuação para o centro de controlo de Lisboa é de 905 pontos a partir de janeiro de 2024

ANEXO IV

Lista de escalonamento

1	José Manuel Pereira Figueiredo Sousa
2	Carlos Alberto Bettencourt dos Reis
3	Florival José Rolo Benvindo
4	Paulo Jorge de Morais Salvador
5	Dinis Gabriel Sousa Resendes
6	João Fernando Almeida Rodrigues
7	João Luís Bastos Soares Mata
8	Carlos Filipe Ferreirinha Borges Terenas
9	Fernando José da Silva Dutra
10	Paulo Miguel Ribeiro Miguens Gonçalves
11	Luís Filipe Pereira Coutinho Reis
12	Fernanda Maria Teodoro Garcia
13	Paulo Jorge Lopes de Azevedo
14	Paulo Alexandre Ribeiro Sousa Ferreira Leal
15	Eduardo Lopes Taquelim
16	Rui Manuel Pestana da Silva
17	António João Lazera Martins
18	Fernando José Gonçalves Feiteira
19	Vasco Agostinho Gomes da Costa Silva
20	João Paulo Frias Correia
21	Fernando Jaime Correia de Lacerda Castelo Branco
22	Rogério Nuno Camões Godinho Cayatte
23	Jorge Emanuel Baptista Ferreira
24	Paulo Gonçalves Pereira da Encarnação
25	Cirilo Manuel Santos Gaspar Pereira Araújo
26	Manuel António Vieira Lopes
27	Fernando Manuel dos Santos Madeira
28	Eduardo de Almeida Ribeiro de Castro Ascensão
29	Arlindo Manuel Gonçalves Santa
30	Humberto António Pereira de Oliveira
31	Miguel António Ribeiro de Abreu Lopes Rodrigues

32	Dalila Paula Garcia dos Santos Silva
33	Luís João Afonso da Cruz
34	Manuel António de Magalhães Alberto de Araújo
35	João Pedro Ponte Almeida Martins
36	Jorge Manuel dos Santos Pereira Fernandes
37	Rui Simões de Carvalho Nogueira
38	António Pedro Bernardo de Almeida Dias
39	António Carlos Mendes do Amaral
40	Manuel Adérito Duarte Costa
41	Nuno da Costa Alegria
42	Paulo Sérgio Gomes Noronha
43	Pedro Miguel Teiga Teixeira Ferreira
44	José Paulo Saramago
45	António José da Costa Bettencourt Alves
46	Fernando dos Santos Aguiar
47	Manuel Augusto de Castro Anjos Soares da Silva
48	Rui Manuel Pereira Gomes
49	Júlia Maria Conceição Mateus
50	Rodrigo de Sousa Lobo Veiga Vaz
51	Sérgio Paulo Cardoso Capela
52	Carlos Manuel Grazina Augusto
53	António Manuel Whittle Barbosa
54	Domingos Manuel Fonseca Barbosa
55	Mário Rui de Carvalho Xavier Ribeiro
56	Luís Miguel Geda Luís
57	Fernando José Soares Fernandes
58	Paulo Alexandre Florêncio Raminhos
59	Aura Célia Raposo Quadrado
60	Rui Nunes de Sousa Santos
61	Ana Isabel Martins Jóia Brito
62	Nuno Alexandre Rodrigues Simões
63	Vitor Manuel Seabra Cunha Pereira
64	Pedro Alexandre Vaz da Silva Matos
65	Lucília dos Prazeres Soares Fernandes
66	Francisco Carlos Araújo Afonso Pinto Lisboa
67	Horácio Manuel Gomes Nabais do Paulo
68	João Paulo de Jesus Castanheira

69	Pedro Miguel da Silva Santos
70	Sérgio Moura Santana
71	Nuno Jorge Mendes Chambel
72	Carlos Eduardo da Rocha Natário Carichas
73	Pedro Filipe Mota e Reis
74	Pedro Manuel de Almeida Nunes Barata
75	Pedro dos Santos Dionísio
76	Paulo Vicente Arruda Costa Raposo
77	Pedro Lourenço Rosado Moreira Rato
78	João Miguel Ferreira Almeida Saraiva
79	Nuno Miguel Carloto Peixoto
80	Ana Luísa Figueiredo Batista
81	Marco Aurélio Guedes de Melo Vasconcelos
82	Maria Margarida Braz Serra
83	Sandra Maria Coelho Aires Bastos Estima
84	Rita Ferreira
85	Pedro Gil Rebelo Lopes Roque
86	Sónia Marisa Figueiredo de Sousa Costa Capela
87	Ricardo Jorge de Melo Dowling
88	João Manuel Vaz Trigo Moreira
89	João Carlos Ferreira Rosa
90	Carlos Nuno de Almeida Rodrigues
91	Pedro Miguel de Oliveira Vieira da Silva
92	Rui Miguel da Silva Guimarães
93	Roberto Carlos Martins da Silva Medeiros
94	António Fernando Carvalho Querido
95	Rui Miguel Caldeira
96	Rui Manuel de Almeida Branco Pagaime
97	Sandra Ribeiro Pereira Teixeira Gomes
98	Mário Fernando Meirinhos Borges Coelho
99	Sandra Ivone Braga Lopes Correia
100	José Duarte da Silva Costa
101	Ricardo Alexandre da Fonseca Cruz Martins de Freitas
102	António Manuel de Sousa Braga Retorta
103	Carlos Alberto Lopes Goulart
104	Duarte Manuel Simas de Carvalho Simões
105	Jorge Manuel de Melo Dargent

106	Rui Alexandre Pereira da Silva
107	Raquel Andréia de Azevedo Ferreira
108	Ana Isabel Limpo Salomé
109	Carlos Manuel Banha Saboga
110	Francisco José Brazão da Guia
111	Herlander Manuel Sequeira Simões
112	João Nuno Ramos dos Santos
113	Armindo Jesus Gomes dos Santos
114	Luís Miguel Candeias Coelho
115	Sérgio do Carmo Machado Pais
116	Graciano José Jesus Rodrigues
117	João Paulo Gonçalves Casimiro
118	Celso Carlos Pinto da Fonseca e Sá Barbosa
119	Andréia Batalha Silva Lopes
120	Carlos Miguel Magalhães Romão
121	Carlos Miguel Madeira Alho Amaro de Jesus
122	Anabela Caseiro Monteiro Pereira dos Santos
123	Luís Miguel da Silva Carneiro Leão
124	Eurico Manuel Gomes Ouro
125	João Afonso Lopez de Sousa Galvão
126	Jorge Humberto Santos Ferreira Abegão
127	Rui Miguel Moniz Furtado
128	Bruno Jorge Rodrigues Guincho
129	Hélder Lopes Pereira
130	Bruno Ricardo Neves Figueira
131	Pedro Miguel Pereira Magalhães Brandão
132	Hugo Miguel dos Santos Fernandes
133	Hugo Filipe de Oliveira e Carvalho Ferreira
134	José Manuel Vicente Gardete Correia
135	Pedro Miguel Curto Pimenta Fernandes
136	Nuno Miguel Cordeiro dos Santos Catarina
137	Mário José Gonçalves Timóteo
138	Anabela Henriques Fernandes Costa
139	Carlos Jorge Rodrigues Boletto Valdez
140	Sónia Luciana Teixeira Leão Madureira Vieira
141	Stephanie Ann Luiz Riegel Pereira de Carvalho
142	Sofia Rohena Santos Martins Mendes Moreira

143	João Manuel Leal Dores
144	José Luís dos Santos Costa e Sousa
145	Cláudia Alexandra Amélio António
146	Carlos Furtado Lima de Sousa
147	José Pedro Barros Correia
148	Ana Cristina V. Mendes Russo de Lima
149	Nuno Acácio Domingos Nepomuceno
150	Gustavo Martins Silva
151	Augusto Miguel Machado de Azevedo
152	Rui Jorge Mateus Martins
153	Maria Leonor de Lemos Casanova Ferreira
154	Pedro Gonçalo Todí Barbosa da Fonseca
155	Artur Duarte Stüve Veiga de Faria
156	Marta Sofia Fernandes Tomada
157	Rui Patrício Medeiros de Sousa
158	Ana Cristina da Costa Martins
159	António Manuel Assis Gago Leal
160	Luís Miguel Castanhas Tojais
161	João Pedro da Cruz Dias Peixoto
162	Pedro Nuno Ribeiro Pedroso
163	Natacha Rafaela Palma Horta Monteiro Pinho
164	Filipa Lalanda de Figueiredo
165	Emília Patrícia Ferreira Rodrigues Gera
166	Hugo Jorge Pereira Lopes
167	José Pedro Ferreira Colares de Sousa
168	Nuno Miguel Guimarães Mendes
169	Pedro Alexandre dos Santos Loureiro
170	Celso Filipe Bernardes de Sousa Pereira
171	Hugo João Roque Ângelo
172	Bruno Filipe Silva Gama
173	Miguel Ângelo de Freitas Correia
174	Rui Pedro Soares Dias Marçal
175	Susana Alverca de Gouveia Barros
176	Bruno Fernando Alexandre Boal
177	Francisco José de Oliveira Santos
178	Ana Rita Figueira Melro
179	Nádia Rodrigues da Silva Chambel

180	Rui Alexandre Antunes Ladeiro
181	João Pedro Viegas Cabral Gonçalves
182	Luísa Gago Rolão Lopes Galvão
183	Viviana Isabel Almeida Durão
184	Pedro Miguel Ribeiro Parreira
185	Nuno Miguel Correia Moreira
186	Ana Rita Valverde Adão
187	David Nunes da Silva Albuquerque Barroso
188	Maria Luís Sampaio Malveiro
189	Mafalda Sofia de Jesus Conchinha Martins
190	Rita Margarida Ramos Martins da Costa
191	Pedro Alexandre Feliciano de Almeida Marcelino
192	João Daniel da Silva Coelho dos Santos
193	Ana Catarina Rodrigues de Carvalho
194	João Pedro Neto Ribeiro Durão
195	Pedro Emanuel dos Santos Silva Monteiro Palha
196	João Luís Picado de Carvalho Serranho
197	Jorge Miguel Bettencourt Ferreira Berquó Avelar
198	Paulo Alexandre Pires Correia Viveiros
199	Pedro de Figueiredo Duarte Pinto Cardoso
200	João Pedro Martins Marques
201	Hugo Janai de Sousa Coelho
202	Cátia de Lacerda Ferreira Ribeiro dos Santos Martins
203	Ana Sofia de Carvalho Santiago Ferreira Bento
204	Pedro Filipe Alves Torres
205	João Augusto Monteiro Palma
206	Mário Rui Dionísio Monteiro Pinho
207	Ana Filipa Vicente Cândido
208	Francisco Tiago Barros do Casal Bom
209	Tiago Jorge Lima dos Reis
210	Nuno Miguel Pinto Correia
211	Roberto Paulo Ramos Fernandes
212	Nélson Tiago Guedes Cabrita
213	Pedro Miguel de Almada Oliveira Pereira Dias
214	Gustavo Henrique Saturnino Moreira e Inverno
215	João Vítor da Conceição Cardoso
216	Gonçalo Nuno Coimbra de Alvarenga

217	Susana Maria Sargo Silva
218	Filipe Hoffmann de Mendonça
219	Tito Fraga Pacheco da Silva
220	Duarte Nuno Faria Ramos Abreu
221	Manuel Abreu Santos
222	Ana Raquel de Oliveira Guimarães
223	Marco Alexandre Matos Fernandes
224	Rui Jorge Barros Costa
225	Francisco Barreiros Couto
226	Carlos Miguel Ribeiro Amorim
227	Pedro Daniel Fonseca de Carvalho
228	David Leite Dias
229	Décio Roberto Bettencourt Enes
230	Carlos Miguel Ponte Bettencourt dos Reis
231	Filipe José Cruz Gago
232	Ana Isabel da Silva e Sá
233	Miguel Duarte Figueiredo Borges
234	Hélio Júlio Águeda Sales
235	João Manuel Pinto Braz
236	João Pedro Ruas Fung
237	Nuno Filipe Faria Correia
238	Luís Miguel de Carvalho Maia
239	Rui Pedro da Costa Caldeira Valério
240	Eliza Marisa Lebre Telhado
241	Luís Filipe Rodrigues Batista
242	Nuno Miguel Dias Rodrigues
243	Cláudia Vanessa Coutinho Rodrigues
244	Nuno Eduardo Monteiro Nobre de Sousa
245	Vasco Leite Marques da Costa
246	Ana Filipa Laureano Santos Dias Diogo Caetano
247	João Nuno Faria da Silva Afonso
248	João Tiago Ferreira Marques de Abreu
249	Anthony Silva Santos
250	Shakir Aboobakar Karim
251	Olavo Miguel Florêncio Sousa Santos
252	Lucas Martim de Sousa Coelho
253	Miguel Filipe Oliveira Reis

254	Ricardo Jorge da Silva Abreu
255	Miguel Jorge Ruas Fung
256	Diogo Domingues Neto
257	João Carlos Alexandre Roma
258	Miguel Jorge Quaresma Marreiros dos Santos Abreu
259	Catarina Amorim Frazão de Castello-Branco
260	Daniel Mesquita Correia
261	José Germano Carneiro
262	Sofia de Vasconcelos Hassan
263	André Ricardo Amaral Paredes
264	João Almada Ávila
265	Tatiana Campos Dias
266	João Pedro Leal da Costa Pereira
267	Ricardo José Miradouro Pereira
268	Ivo Manuel Garcia do Nascimento
269	Denise Alexandra Rodrigues Agostinho
270	Rui Miguel Cavaco Lucena
271	Mara Darlene Chaves Pimentel Borges
272	João Paulo Amaral Oliveira
273	Mafalda Sofia Nunes da Silva Costa Pereira
274	Julio Manuel Vasconcelos Teixeira
275	Hugo Fraga Pacheco da Silva
276	Nuno André Marques L. Conceicao Ferreira
277	Isabel Maria Almeida Mesquita
278	Maria Helena Simoes Pinheiro
279	José António Simoes Vieira
280	André Terenas Pinto Cleto
281	Tomas Oliveira Pimenta de Castro
282	Miguel André S. Fragoso Gravito Delgado
283	Vanessa Gomes da Cruz
284	Diogo Miguel Tomé Marques Lopes
285	Rodrigo Berquo de Aguiar Viveiros Santos
286	Hugo Filipe Fernandes da Silva
287	Bruno Filipe Rodrigues de Oliveira
288	Fábio Miguel Lapa Portela
289	António Miguel Pessanha O. Tavares Ribeiro
290	Viktor Csáky

291	André Tavares Pinto
292	Nuno Miguel Palrao Delgado
293	Ana Mafalda Alves M. Rocha Caetano
294	Delfim Diniz Costa
295	Margarida Xavier Carrilho Santos Freire
296	Filipe André Caldeira Ferreira
297	Diogo Domingos Duarte Portela
298	Gonçalo Neto de Oliveira Pardal
299	Alexandre Santos Cunha Medeiros Pacheco
300	Tiago Martins Rosado
301	Guilherme Afonso Machado Guedes da Rocha
302	Diogo Francisco P. de Andrade Marques Guedes
303	Fernando Nuno Sousa Ferreira
304	Pedro Miguel Sousa Vieira
305	Ana Filipa Mendes da Silva Neto
306	Teresa Margarida Duarte Lima
307	Rafael João Martins Tomé de Assunção
308	Luís Filipe Barreiras Amandio
309	Inês Corte-Real Menezes Neves
310	Nuno Miguel Teixeira Moura M. Casaca
311	Fábio Fernandes dos Santos Costa
312	António Rafael Oliveira Santos
313	Demis Rodrigues Peixoto
314	Lourenço de Moura Souto da Silva Bento
315	Ana Teresa Casimiro Goncalves
316	Tiago Afonso Sousa Canto
317	Rui Guilherme dos Santos Vale Quaresma
318	Maria Rodrigues Amorim
319	Gonçalo Fernandes da Silva
320	Sara Leitão Sequeira
321	Marco Adriano Almeida Durão
322	Ricardo Filipe da Silva Pedro
323	Renato Bruno Geraldes Padrao Ribeiro
324	João Pereira Gaspar
325	Renato Filipe Oliveira Rocha
326	André Godinho Miranda Fogaca da Mata
327	Rui Filipe Amaral Costa

328	David Bidarra de Castro Pinto
329	David Miguel Monteiro Ludovino
330	João Pedro Passos Santos Figueiras
331	Miguel Fernandes Duarte
332	Miguel Mamede da Silva Pimentel
333	Marta Neves Madureira Rolo
334	João António Pais de Lima
335	Vasco Candeias Caniça
336	Luís Pedro Esteves Sarmento
337	Francisco Sousa Samora
338	Carlos André Farinha Nunes da Costa
339	Inês Sofia Martins Jorge
340	Francisco António M. Maldonado Freitas
341	Maria Carlos C. L. Aguiar Tinoco Valério
342	Bruno Miguel de Carvalho Lopes
343	Inês Buekenhout
344	Filipe Miguel Ribeiro da Fonseca
345	Miguel Melo Mata
346	João Bernardo Almeida S. N. Blanchet Ferreira
347	Diogo Miguel Lopes Sousa da Costa Figueira
348	André Filipe Pinho da Costa Lima
349	Jacome de Bruges Toledo M. Ferreira
350	Diogo Duarte Rodrigues Nóbrega
351	Carlos Manuel Afonso Domingues
352	Afonso de Sousa Samora
353	Ana Sofia Pinto Costa
354	Ana Rodrigues Morais
355	Raul de Melo Azevedo Neto
356	João Pedro N. M. Rodrigues dos Santos
357	Ana Teresa Raposo Carreiro
358	Phillipe Alexander da Silva Dias
359	Susana Pombo Gonçalves Maruta
360	Diogo Manuel Leal da Costa
361	Afonso José Marques Pereira
362	Marco Nunes Verdial
363	João Pedro da Silva Almeida
364	Lourenço Rolim Moreira Rato

365	Eduardo Filipe Ramos Félix
366	Vasyl Kovpak
367	Maria Carolina Serrano R. Borges
368	Frederico José Bessa Dutra
369	Sara Micaela Melo Sousa
370	Henrique Braga Ferreira
371	Ana Mafalda Machado Moura

ANEXO V

Regulamento sobre Dispensa de Assiduidade e Passagem à Reforma

I - Introdução

1-O presente regulamento destina-se a regular a matéria constante dos números 4 e 6 da cláusula 9.^a do AE, adiante designada por dispensa de assiduidade, não prejudicando a plena aplicação de nenhuma disposição daquele.

2-A dispensa de assiduidade tem por objetivo resolver situações de CTA que por motivos de perda de licença fiquem impedidos de exercer funções e não reúnam os requisitos legais exigidos para requererem a passagem à situação de reforma.

3-Considera-se que o CTA fica impedido de exercer funções quando, tendo perdido a sua licença por razões de saúde ou por ter atingido o limite de idade operacional nos termos definidos na cláusula 8.^a, não fique a desempenhar funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, nos termos e condições previstos no AE.

4-Considera-se que um CTA reúne os requisitos legais exigidos para requerer a passagem à situação de reforma quando reúne as condições previstas no número 1 do capítulo II do presente regulamento.

II - Regime de reforma por velhice dos CTA

1-Nos termos da legislação atualmente em vigor, os CTA beneficiários da Segurança Social reúnem os requisitos legais para requerer a pensão antecipada de velhice quando tiverem 58 anos de idade e completado, pelo menos, 22 anos civis de registo de remunerações no exercício de funções operacionais relevantes para o cálculo da pensão, conforme definido no Decreto-Lei n.º 50/2017, de 24 de maio.

2-Os CTA a que se refere o número anterior requerem a passagem à situação de reforma ao abrigo das condições definidas no supra referido decreto-lei ou do diploma legal que o vier a substituir na sequência da alteração legal do limite de idade para o exercício de funções operacionais para os 60 anos.

III - Procedimentos administrativos de reforma

1-O tempo de serviço elegível para a reforma, nomeadamente o tempo de serviço militar, deverá ser requerido pelo CTA, sendo o pagamento das quotizações que lhes corresponderem da responsabilidade da Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE.

2-De acordo com os elementos documentais disponíveis, compete à NAV informar, por escrito, o CTA que estão reunidas os requisitos legais, conforme definido no presente regulamento, para requerer a passagem à situação de reforma.

3-O CTA beneficiário da Segurança Social deverá apresentar nos serviços competentes da Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE, no prazo de sessenta dias após o conhecimento da informação referida no número 2, comprovativo de que requereu a sua passagem à reforma.

4-Caso o CTA não proceda nos termos definidos no número 3 a NAV fica desobrigada do cumprimento do disposto no número 2 da cláusula 9.^a do AE.

5-O CTA nessa situação mantém o direito à dispensa de comparecer ao serviço previsto no número 1 da cláusula 9.^a e à remuneração base mensal, tal como definida na cláusula 55.^a do AE e às diuturnidades.

6-O CTA que satisfaça as condições referidas no número 3, continua a auferir a retribuição estipulada no número 2 da cláusula 9.^a até passar à reforma, data a partir da qual aufere os benefícios previstos no contrato

constitutivo do fundo de pensões NAV/SINCTA - plano de benefício definido -, ou os benefícios previstos no contrato constitutivo do fundo de pensões NAV/SINCTA - plano de contribuição definida -, conforme, respetivamente, tenha sido admitido na NAV antes ou após 30 de setembro de 2007, ou a este tenha aderido nos termos do número seguinte.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os CTA admitidos antes de 30 de setembro de 2007 poderão optar, voluntariamente, por migrar para o fundo de pensões/plano de contribuição definida, nos termos que vierem a ser definidos para o efeito pela NAV, na sequência da alteração do respetivo contrato constitutivo e subsequente à aprovação pela ASF.

8- Dado que a reforma do CTA beneficiário da Segurança Social tem efeitos retroativos à data especificada no respetivo requerimento, a NAV procederá a um encontro de contas, quando ocorrer o despacho de passagem à reforma, o qual compreenderá a diferença entre a retribuição que o CTA tenha auferido entre o momento da entrega do requerimento e a data da concessão da reforma e os créditos que se vençam por força cessação do contrato de trabalho.

ANEXO VI

Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA

Artigo 1.º

Objectivo

1- O presente regulamento foi acordado entre a NAV e o SINCTA ao abrigo do disposto nas cláusulas 77.^a e 81.^a do presente AE aplicável a controladores de tráfego aéreo e tem como objetivos:

- a) Regulamentar o processo de avaliação da competência operacional;
- b) Proceder à identificação de necessidades formativas através de ações de avaliação contínua;
- c) Assegurar formação contínua no âmbito do processo de avaliação da competência operacional.

Artigo 2.º

Validade do averbamento de órgão

1- Para manter válido o seu averbamento de órgão o controlador de tráfego aéreo tem de:

- a) Cumprir um mínimo de 60 horas efetivas de posição operacional nos últimos 12 meses;
- b) Caso o CTA exerça funções que não exijam a sua integração na escala operacional, o requisito definido na alínea a) deverá ser cumprido nos períodos e nas posições de menor volume e complexidade de tráfego, e sempre que solicitado, com o acompanhamento de um instrutor da equipa;
- c) Demonstrar as competências necessárias para o desempenho operacional nos termos constantes dos artigos 4.º e 5.º do presente regulamento.

2- Em caso de incumprimento de qualquer dos requisitos constantes do número anterior, a situação será comunicada pela empresa à entidade licenciadora para efeitos de suspensão do respetivo averbamento de órgão.

3- Caso se verifique infração ao estabelecido na alínea a) do número 1 do presente artigo, a recuperação do averbamento de órgão será efetuada nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 3.º

Validade dos averbamentos AVA e OJTI

Os averbamentos de licença OJTI e AVA têm uma validade de 3 anos e a sua revalidação está sujeita à frequência das ações de refrescamento da formação respetiva.

Artigo 4.º

Formação contínua

1- Para assegurar a competência operacional é garantida formação contínua através das ações que se seguem e que integram uma componente teórica e uma componente prática, efetuada em simulador:

- a) Ações para treino de situações anómalas;
- b) Ações para treino de situações de emergência;
- c) Ações de atualização operacional, incluindo:
 - Treino em carga de tráfego para aperfeiçoamento;

- Treino para uniformização de práticas e procedimentos.
- 2- As ações mencionadas no número anterior serão complementadas com formação em fatores humanos (HF), «*security*» e língua inglesa.
- 3- As ações referidas nos números 1 e 2 supra respeitarão a seguinte periodicidade mínima:
 - a) Em cada ano, realizar-se-á obrigatoriamente pelo menos uma ação de formação, mencionada no número 1, para cada um dos CTA;
 - b) Em cada ciclo de 3 anos serão asseguradas todas as ações referidas nos números anteriores.
- 4- Qualquer impedimento à normal realização destas ações de formação deverá ser devidamente fundamentado, previamente comunicado ao SINCTA e submetido à aprovação da autoridade licenciadora.
- 5- Desde que asseguradas as necessárias condições técnicas poderão ser realizadas sessões de audição de gravações ou visualização de vídeo (áudio-videoscopia operacional - AVOP) como complemento da formação contínua.

Artigo 5.º

Avaliação da competência operacional

- 1- O sistema de avaliação contínua será composto:
 - a) Pela frequência das ações de formação contínua previstas no artigo 4.º;
 - a) Pelos resultados dos testes escritos referidos no presente artigo 5.º;
 - b) Pela realização da avaliação de competência prática operacional.
- 2- Os testes escritos referidos na alínea b) do número 1 supra são constituídos por um mínimo de trinta perguntas selecionadas aleatoriamente de uma bateria de até cem perguntas.
- 3- A bateria de perguntas será diferente para cada órgão de controlo, devendo obedecer aos seguintes requisitos:
 - i) As perguntas incidirão obrigatoriamente sobre a prestação operacional do órgão e sobre os conhecimentos adquiridos nas ações de formação mencionadas no número 1 do artigo 4.º;
 - ii) As perguntas serão elaboradas por instrutores nomeados para o efeito pela respetiva chefia;
 - iii) Se em algum órgão não houver instrutores, será nomeado pela respetiva chefia um CTA para o efeito;
 - iv) As perguntas deverão ser revistas e atualizadas anualmente e renovadas, total ou parcialmente, de três em três anos.
- 4- A conceção, pontuação e regras de aplicação dos testes escritos serão concebidas por um grupo de instrutores nomeados para o efeito, sendo ainda consultada a APCTA.
- 5- A avaliação de competência prática operacional é realizada em ambiente operacional com tráfego real.

Artigo 6.º

Audição de gravações e visualização de vídeo

- 1- A audição de gravações mencionada no número 5 do artigo 4.º pode ocorrer sempre por decisão do chefe de órgão, por solicitação do próprio CTA ou mediante proposta fundamentada de um supervisor operacional.
- 2- A audição das gravações e a visualização de vídeo obriga à presença do CTA e de um instrutor de sua escolha, tendo um objetivo exclusivamente formativo.
- 3- O disposto no presente artigo não prejudica os procedimentos em vigor na NAV em caso de incidente ou acidente de tráfego aéreo e o pleno exercício das respetivas funções por parte do serviço competente em matéria de investigação dos mesmos.

Artigo 7.º

Proficiência linguística

Serão realizados testes e ações de formação com o objetivo de garantir o nível IV da escala de classificação da proficiência linguística da legislação nacional e internacional aplicável.

Artigo 8.º

Competência operacional

- 1- Considera-se que o CTA mantém competência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, sempre que tenha frequentado as três ações de formação contínua previstas no artigo 4.º e realizado com aproveitamento as provas previstas nas alíneas b) e c) do número 1 do artigo 5.º

2- A falta de competência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, será comunicada pela empresa à autoridade licenciadora para efeitos de suspensão do respetivo averbamento de órgão.

Artigo 9.º

Base de dados

1- A NAV criará e manterá devidamente atualizada uma base de dados, donde constem, em relação a todos os controladores de tráfego aéreo, as informações relevantes para o conteúdo e objetivos do presente regulamento.

2- A base de dados referida no número anterior é mantida de acordo com a lei de proteção de dados pessoais.

Artigo 10.º

Disposições finais

1- Eventuais dúvidas de interpretação do disposto no presente regulamento serão esclarecidas por consenso entre a NAV e o SINCTA, no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 107.ª do AE.

2- O presente regulamento só pode ser alterado por acordo entre a NAV e o SINCTA, podendo para o efeito qualquer das partes apresentar a todo o tempo proposta de alteração, iniciando-se as correspondentes negociações nos trinta dias subsequentes.

ANEXO VII

Regime do banco de horas de trabalho (BHT) - Cláusulas 23.ª e 61.ª do AE

I - Adesão ao BHT

1- A adesão ao BHT é voluntária, sendo aplicável aos CTA que tenham informado por escrito a NAV, com conhecimento ao SINCTA, da sua adesão ao BHT.

2- Considera-se que a adesão ao BHT é válida por todo o período de tempo em que o CTA exerce funções compatíveis com a prestação de trabalho em BHT, não sendo necessária a renovação da adesão por motivo de substituição ou renegociação do acordo de empresa.

3- Os CTA admitidos durante a vigência do regime do BHT terão 30 dias, a partir da data de assinatura do contrato de trabalho, para informarem por escrito a NAV, da sua adesão ao BHT.

4- Aos CTA referidos no número anterior, será aplicado no ano de admissão, o regime do BHT constante do clausulado do AE e do presente anexo, segundo o princípio «*pro rata temporis*».

II - Limites do BHT

5- O CTA aderente ao BHT disponibiliza-se para trabalhar em situações de antecipação ou prolongamento do turno e em situações em que esteja a gozar o seu dia de descanso semanal e ou complementar.

6- Não podem ser realizados mais do que 4 turnos/mês ou 40 horas/mês, nestas se incluindo o limite de 8 horas por mês para situações de antecipação ou prolongamento de turno, em regime de BHT, salvo mediante prévia concordância do CTA.

7- A NAV procurará distribuir as horas equitativamente pelos CTA em iguais condições de prestação de trabalho.

8- A NAV só recorrerá a trabalho suplementar na impossibilidade de utilizar horas disponibilizadas pelo BHT.

9- As horas disponibilizadas pelo BHT deverão ser preferencialmente utilizadas para prestação de horas de trabalho em regime de turno constante da escala de serviço e para completar e/ou reforçar a dotação operacional necessária, devendo a utilização de horas de BHT para outras situações revestir carácter excecional e fundamentado.

10- Com prejuízo do disposto no número anterior, não poderão ser utilizadas horas de BHT para frequência, por parte dos CTA, de ações de formação antes de esgotados os limites de horas anuais previstos na cláusula 80.ª do AE.

III - Convocatórias para BHT

11- A convocatória para prestação de trabalho, em situações de antecipação ou prolongamento de turno, em regime de BHT será efetuada logo que a NAV tenha conhecimento da necessidade da sua prestação.

12- A convocatória para a prestação de trabalho em regime de BHT quando esteja em causa o suprimento de situações previsíveis de rutura da escala de serviço deverá ser feita, no caso do CTA se encontrar em DS (dia de descanso semanal obrigatório) ou DC (dia de descanso semanal complementar), com uma antecedência de, pelo menos, 72 horas relativamente ao início da prestação de trabalho. A convocatória com uma antecedência inferior à atrás prevista só poderá ser feita com o acordo do CTA.

IV - Isenções e exclusões do BHT

13- Os CTA têm direito a ficar isentos da prestação de trabalho, nas situações referidas no número 12, em regime de BHT, até ao limite de 4 dias por ano civil. No caso da prestação de trabalho ter sido programada através de escala, a utilização da isenção deve ser comunicada por escrito à NAV, com a antecedência mínima de 5 dias. Nas restantes situações, o CTA deverá comunicar a utilização da isenção logo que for convocado para a prestação de trabalho.

14- Qualquer recusa à prestação de trabalho em regime de BHT, que não esteja contemplada no número anterior, permitirá à NAV proceder à exclusão do CTA do regime de BHT, mediante comunicação escrita ao CTA no prazo de 30 dias após a verificação dessa recusa, sendo neste caso efetuados os respetivos acertos remuneratórios, tomando por base as importâncias abonadas a título de BHT, no ano civil em causa, até à data da exclusão e o tempo em regime de BHT efetivamente utilizado pela empresa no mesmo período, utilizando-se para o efeito a seguinte fórmula:

Valor do acerto remuneratório = Taxa horária do *BHT* * [(Número de meses de *BHT* × 170/11) - Número de horas efetuadas em *BHT*]

O acerto remuneratório deverá ser efetuado em duas prestações mensais.

15- Se até ao final do ano civil a NAV não tiver conseguido atribuir ao CTA a prestação de trabalho em regime de BHT correspondente, total ou parcialmente, ao número de horas equivalente às isenções (número 13) e às recusas (número 14) que não tenham determinado a exclusão do CTA do BHT, o valor das horas em falta será descontado nas remunerações a pagar ao CTA, nos meses de abril, maio e junho do ano civil subsequente.

16- Em alternativa à dedução referida no ponto anterior, o CTA poderá compensar horas de que pediu isenção ou recusou através da prestação de serviço em BHT, no decorrer do mesmo ano civil, quando convocado com menos de 72 horas de antecedência.

V - Trocas no BHT

17- Os CTA podem trocar entre si períodos de trabalho ao abrigo do BHT, sendo creditado a cada CTA o número de horas que resultarem da efetiva prestação do trabalho decorrente da troca.

18- O CTA que por força das trocas efetuadas ao abrigo do número anterior não venha a realizar as 170 horas de BHT previstas para o ano civil, ser-lhe-á feito o respetivo acerto remuneratório nos termos do número 15 do capítulo IV.

VI - Ausências e efeitos no BHT

19- As ausências ao trabalho, com exceção das decorrentes de casamento, utilização de créditos de horas para atividade sindical e nojo, por períodos consecutivos ou acumulados, superiores a 15 dias resultarão, caso a NAV assim o entenda, na redução de 7 horas por cada período de 15 dias, do total do BHT sendo deduzida proporcionalmente à remuneração BHT.

20- Aos CTA que, na qualidade de formandos, se encontrem em formação operacional ou de conversão, tendente à obtenção de um novo averbamento de órgão, ser-lhes-á aplicada uma redução idêntica à referida no número anterior, salvo se por interesse da empresa e com o acordo do CTA este for convocado para a prestação de trabalho em BHT.

ANEXO VIII

Regulamento de deslocações ao serviço da empresa

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1- O presente regulamento tem por objetivo definir as regras e procedimentos a que obedecem as deslocações ao serviço da empresa.

2- As regras contidas neste regulamento aplicam-se a todos os Controladores de Tráfego Aéreo ao serviço da Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e representados pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA.

Artigo 2.º

Deslocações ao serviço da empresa

1- Consideram-se deslocações ao serviço da empresa todas as ações desempenhadas por qualquer trabalhador que obrigam à ausência do seu local habitual de trabalho, doravante denominadas deslocações ou deslocações em serviço.

2- As deslocações em serviço podem ser efetuadas dentro e fora do território nacional.

3- As deslocações em serviço são classificadas de acordo com a sua duração como:

a) Diária: As deslocações cuja duração não exceda um dia;

b) Média duração: As deslocações cuja duração é superior a 1 (um) dia e igual ou inferior a 30 (trinta) dias;

c) Especiais: As que pelas suas características se prolongam por um período superior a 30 (trinta) dias, pelo mesmo motivo.

4- A realização duma deslocação desde que implique custos, obriga ao preenchimento de um boletim de deslocação.

Artigo 3.º

Caracterização das deslocações

1- As deslocações diárias são aquelas que permitem ao trabalhador regressar ao local habitual de trabalho ou residência no próprio dia em que a mesma se efetua, bem como as que, embora ultrapassem esse período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas, nomeadamente com alojamento ou refeições.

2- As deslocações diárias que se prolonguem em dias sucessivos serão tratadas como uma única deslocação, pelo que bastará a elaboração de um único boletim de deslocação.

3- As deslocações de média duração são aquelas que não permitem ao trabalhador regressar, no próprio dia que ela ocorre, ao seu local habitual de trabalho ou residência, e que determinam novas despesas, nomeadamente com alojamento.

4- Para fins de atribuição de ajudas de custo, considera-se o dia da partida o dia em que o trabalhador apanha o primeiro meio de transporte para o local da deslocação e dia de chegada da deslocação o dia em que apanha o último meio de transporte para retorno ao local de trabalho habitual.

5- No caso de deslocações ao estrangeiro, em que a partida ocorra antes das 24h00 de um dia e a chegada venha a ocorrer depois das 0h00 do dia seguinte, e desde que o trabalhador não tenha quaisquer despesas com alojamento ou refeições por se encontrar em trânsito, não há direito ao pagamento de ajudas de custo no dia da chegada.

6- As deslocações especiais, em território nacional ou no estrangeiro, poderão ser objeto de acordo escrito específico entre a empresa e o trabalhador, no qual é definido o respetivo regime, desde que tal regime resulte mais favorável para a empresa do que o previsto no presente regulamento.

Artigo 4.º

Deslocações em dia de descanso e/ou feriado

1- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver que se deslocar em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou fora das horas de serviço tem direito ao pagamento das horas extraordinárias durante a duração da viagem.

2- Considera-se que as horas de viagem se contam, sempre, entre a hora em que o trabalhador tiver que se apresentar para poder apanhar o meio de transporte e a hora de chegada ao seu local de destino, e vice-versa.

3- Por motivos de interesse da empresa, se o trabalhador tiver de estar deslocado não pode ser prejudicado em nenhum aspeto, nomeadamente a perda de qualquer subsídio que aufera.

4- Quando o dia de partida ou o dia de chegada coincidir com dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado poderá conferir aos trabalhadores o direito a descanso compensatório, nos termos do regime constante do acordo de empresa.

Artigo 5.º

Autorizações

1- A autorização da deslocação é dada pelo superior hierárquico com competências delegadas para o efeito, adiante referido apenas como superior hierárquico.

2- Não são permitidas deslocações que não tenham prévia autorização do superior hierárquico do trabalhador, salvo em caso de urgência extrema e reconhecida enquanto tal, em que a deslocação deve ser ratificada posteriormente pelo superior hierárquico.

3- Nas deslocações que se encontrem sujeitas a prévia autorização pelo conselho de administração, qualquer alteração aos custos inicialmente previstos e já aprovados, do estabelecimento hoteleiro e/ou da viagem, será autorizada pelo competente superior hierárquico.

Artigo 6.º

Competências

1- Compete a cada órgão da empresa o planeamento das deslocações a desempenhar pelos trabalhadores a ele afetos, para a sua inclusão no orçamento anual.

2- Compete ao trabalhador que vai em deslocação em serviço, por si próprio ou através do apoio administrativo do serviço, o preenchimento do pedido de deslocação, assegurando que a mesma terá a duração estritamente necessária à execução da mesma.

3- Compete ao superior hierárquico autorizar a deslocação em serviço solicitada pelo trabalhador, verificando que os custos estão dentro do orçamentado e que os horários escolhidos estão de acordo com as necessidades da missão.

4- Caso os prazos estabelecidos neste regulamento, nomeadamente no que respeita à elaboração do pedido, não possam ser respeitados, compete ao superior hierárquico informar o serviço de viagens da sua concordância com a justificação apresentada pelo trabalhador para o efeito.

5- Compete aos serviços de viagens desenvolver todas as ações necessárias para satisfazer o pedido de deslocação apresentado, nomeadamente no que respeita à reserva, aquisição de passagens, marcação de alojamentos ou outras que sejam solicitadas.

6- Compete ainda aos serviços de viagens verificar, designadamente:

a) O correto preenchimento do boletim de deslocação, o cumprimento de prazos, a conferência das verbas relativas a ajudas de custo e despesas inerentes à deslocação;

b) Que em cada deslocação se privilegia a aquisição de viagens e alojamentos com todas as vantagens económicas negociadas com os respetivos prestadores de serviço.

7- Compete aos serviços de tesouraria proceder ao pagamento dos valores devidos por cada deslocação em serviço.

8- Compete ainda a todos os trabalhadores zelar pelo cumprimento de todas as normas constantes do presente regulamento.

Artigo 7.º

Meios de transporte

1- As deslocações em serviço são feitas, preferencialmente, em transportes públicos coletivos ou em veículos da empresa.

2- Nas deslocações em veículos da empresa os trabalhadores estão obrigados a cumprir as condições autorizadas no boletim de deslocação.

3- Excecionalmente e a pedido do trabalhador, a deslocação pode ser efetuada em viatura própria, mediante autorização expressa do superior hierárquico, e desde que o trabalhador apresente uma declaração assumindo, para todos os efeitos legais, a integral responsabilidade pela utilização de viatura própria.

Artigo 8.º

Procedimentos a observar nas deslocações em serviço

1- Para cada deslocação é constituído um processo de deslocação no serviço de viagens, que será dado por concluído com a autorização do superior hierárquico, após conferência de prestação de contas pelo serviço de viagens.

2- Todas as deslocações fora de território nacional, ou em território nacional que determinem uso de avião, têm que ser solicitadas com pelo menos 15 dias úteis de antecedência em relação ao dia do início da deslocação.

3- Os pedidos de deslocações não referidas em 2. terão que ser solicitadas com pelo menos 5 dias de antecedência em relação ao dia de início da deslocação.

4- Após a sua elaboração, o boletim de deslocação é remetido ao superior hierárquico do trabalhador para autorização formal.

5- Após autorização, o superior hierárquico reenvia o boletim de deslocação ao serviço de viagens, num prazo não inferior a três dias úteis antes da deslocação, salvo se aquele serviço solicitar outro mais longo.

6- O serviço de viagens remete o processo para o serviço de tesouraria, a fim de ser abonado o montante devido ao trabalhador a título de adiantamento.

7- Nos casos previstos na segunda parte do número 2 do artigo 4.º, o abono deve operar-se logo que obtida a autorização do superior hierárquico.

8- Os títulos de transporte e de alojamento são enviados pelo serviço de viagens até dois dias antes da data de início da deslocação.

CAPÍTULO II

Transporte e alojamento

Artigo 9.º

Reserva de transportes e alojamento

1- É da competência dos serviços de viagens da empresa a reserva de transporte e de alojamento.

2- No pedido de deslocação deve constar sempre o motivo, hora de início e fim da deslocação, acompanhados dos respetivos documentos comprovativos, salvo quando, em função da sua natureza, tais documentos não existam, bastando apenas as referências supra enunciadas, com vista a possibilitar a escolha de horários e meios de transporte adequados às especificidades da deslocação, por parte dos serviços de viagem.

3- O serviço de viagens deve privilegiar a aquisição dos títulos de transporte economicamente mais vantajosos, atento o perfil de cada deslocação, tendo em conta o disposto no artigo seguinte.

4- O serviço de viagens promove a reserva de alojamento em estabelecimento hoteleiro de 4 estrelas ou equivalente, só podendo optar por estabelecimento hoteleiro de 5 estrelas se tal for economicamente mais vantajoso para a empresa.

5- No caso do cancelamento da deslocação, o trabalhador ou o apoio administrativo informa de imediato o serviço de viagens desse facto e remeter, num prazo até 3 (três) dias úteis após a data do cancelamento, o original do boletim de deslocação ao serviço de viagens para anulação.

6- Se o trabalhador já tiver recebido o adiantamento dos abonos que lhe são devidos, o mesmo é descontado no seu vencimento, até ao segundo mês seguinte, em sede de prestação de contas.

7- Quando um trabalhador pretender antecipar ou prolongar a deslocação para além do tempo necessário para a execução do objeto da deslocação, tem de ser autorizado pelo seu superior hierárquico, ficando a responsabilidade da empresa limitada ao período de cumprimento da missão, sendo qualquer custo não previsto para a deslocação da responsabilidade do trabalhador.

Artigo 10.º

Tarifas de transporte

1- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o avião, deve utilizar-se, preferencialmente, a classe económica, salvo nas situações constantes das alíneas seguintes, em que se poderá utilizar a classe executiva, ou equivalente:

a) Membros do conselho de administração e diretores, quando se tratem de percursos ininterruptos superiores a 4 horas;

b) Os trabalhadores em geral, quando integrem a mesma deslocação em serviço que um membro do conselho de administração ou diretor, na situação descrita na alínea anterior.

2- Nas deslocações em que o meio de transporte a usar seja o comboio é sempre utilizada a tarifa de primeira classe, independentemente do tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Custos e despesas

Artigo 11.º

Ajudas de custo

1- Os valores das ajudas de custo devidas nas deslocações em serviço constam de anexo ao presente regulamento e não são acumuláveis com os subsídios de refeição.

2- Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do local de trabalho habitual e nas deslocações de duração média ou especiais que se realizem para além de 50 km do mesmo local de trabalho, pelo trajeto mais curto.

3- As ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, tendo em conta o tipo de cobertura que proporcionam, conforme descrito nas alíneas seguintes.

a) As ajudas de custo completas cobrem os custos com todas as refeições e alojamento;

b) As ajudas de custo incompletas, cobrem os custos com as refeições, ficando a empresa responsável pelos custos de alojamento e pequeno-almoço.

4- Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do presente regulamento, o valor das ajudas de custo a abonar, dependem das horas de início e fim da deslocação, nos termos seguintes:

A) Deslocações diárias no país:

a) Com almoço (entre as 13h00 e as 14h00): 25 % do valor da ajuda de custo;

b) Com jantar (entre as 20h00 e as 21h00): 25 % do valor da ajuda de custo;

c) Com almoço e jantar (entre as 13h00 e as 14h00 e as 20h00 e as 21h00): 50 % do valor das ajudas de custo.

B) Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta do trabalhador:

a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;

b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 75 % do valor das ajudas de custo;

c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;

d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;

e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;

f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.

g) Restantes dias, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo.

C) Deslocações no país, de média duração, com alojamento por conta da empresa:

a) Com hora de partida até às 13h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;

b) Com hora de partida entre as 13h00 e as 21h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;

c) Com hora de partida depois das 21h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;

d) Com hora de chegada até às 13h00, são abonados 0 % do valor das ajudas de custo;

e) Com hora de chegada entre as 13h00 e as 20h00, são abonados 25 % do valor das ajudas de custo;

f) Com hora de chegada depois das 20h00, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo;

g) Restantes dias, são abonados 50 % do valor das ajudas de custo.

D) Deslocações no estrangeiro:

a) Ajudas de custo completas, são abonados 100 % do valor das ajudas de custo;

b) Ajudas de custo incompletas, são abonados 70 % do valor das ajudas de custo.

Artigo 12.º

Pagamento de ajudas de custo

1- Numa deslocação diária, as ajudas de custo cobrem apenas os custos com almoço e/ou jantar, atendendo às horas em que a mesma decorrer.

2- No caso das deslocações ao serviço da empresa de média duração, as ajudas de custo podem ser completas ou incompletas, em função da cobertura de despesas que implicam, podendo o trabalhador optar pela que melhor lhe convier, salvo nos dias em que não houver lugar a alojamento em que apenas podem ser incompletas.

3- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, com custos suportados pela empresa e em cujo programa estejam incluídas as refeições abrangidas pelo período da deslocação, não serão abonadas quaisquer ajudas de custo.

4- Nos casos em que o trabalhador se encontra a frequentar uma ação de formação ou congresso/colóquio, suportada pela empresa e em cujo programa só esteja incluída uma das refeições abrangidas no período da deslocação, o trabalhador tem direito a 50 % do valor das ajudas de custo.

5- Nas situações referidas no número anterior não é permitida a atribuição de ajudas de custo completas.

6- Nos casos previstos nos números 3 e 4 anteriores, o superior hierárquico do trabalhador deverá informar o servido de viagens, aquando da apresentação do pedido de deslocação, das condições em que a mesma irá decorrer.

7- Os valores a abonar para cada tipo de deslocação são efetuados pelos serviços de tesouraria, por transferência bancária, através do NIB identificado pelo trabalhador para pagamento do vencimento mensal.

Artigo 13.º

Despesas com a deslocação

1- Os trabalhadores que se deslocem em serviço devem privilegiar sempre o uso dos transportes públicos coletivos, limitando o uso de táxis às situações estritamente necessárias, e tendo em conta o disposto nos números 3, 4 e 7 do presente artigo.

2- A utilização de táxis, ou equivalente, é autorizada para percursos onde esse meio de transporte seja indispensável, estando limitado o seu uso até 2 (dois) movimentos por dia no local da deslocação, pelo que qualquer exceção tem que ser autorizada pelo administrador da área.

3- O pagamento das despesas com transportes utilizados no local da deslocação em missão ao serviço da empresa é efetuado contra a apresentação dos documentos comprovativos da despesa relacionados com o motivo da deslocação e são validadas, individualmente, pela hierarquia competente.

4- Excecionalmente, o trabalhador poderá solicitar o aluguer de uma viatura para o seu transporte no local da deslocação, desde que esta opção seja comprovadamente economicamente mais vantajosa para a empresa, ou não for viável a utilização de transportes públicos coletivos ou individuais, e seja autorizada pelo administrador da área.

5- Quando o trabalhador se desloca, a seu pedido, em viatura própria, o valor a receber corresponde àquele que a empresa despenderia com o meio de transporte normalmente utilizado para o mesmo percurso, pelo que o trabalhador não terá direito a qualquer outro ressarcimento, nomeadamente com custos com combustível, portagens e estacionamento de viaturas.

6- Não é autorizado o pagamento de transporte público coletivo ou individual, entre a residência do trabalhador e o aeroporto ou local de trabalho, nem no sentido inverso.

7- Só serão efetuados adiantamentos em moeda estrangeira, nas deslocações para os países fora da zona Euro, se expressamente solicitados pelo trabalhador ao serviço de tesouraria, mediante a inerente indicação no respetivo boletim de deslocação

8- Quando o trabalhador se deslocar para um país fora da zona Euro e não solicitar à empresa a compra de divisa desse país, tem direito ao pagamento dos custos cambiais da primeira compra de divisa e da sua posterior reconversão em euros.

9- Os trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) dias consecutivos, têm direito ao pagamento de serviço de lavandaria, limitado a duas peças de vestuário por cada dia para além dos 5 dias iniciais em deslocação, não sendo permitido o tratamento de peças de vestuário de abrigo, como sejam blazers, sobretudos e gabardines.

Artigo 14.º

Coberturas especiais

Sempre que os trabalhadores se desloquem em serviço estão abrangidos pelos seguros de acidentes pessoais, acidentes de trabalho e de saúde, nos termos das apólices em vigor, com exceção das coberturas exigidas nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 7.º

Artigo 15.º

Documentação

Sempre que a deslocação determine a necessidade de obtenção de vistos, licenças, passaportes e outros documentos, bem como a efetivação de exames ou vacinas, a empresa suportará as respetivas despesas mediante a apresentação pelo trabalhador dos respetivos documentos comprovativos.

Artigo 16.º

Descanso semanal

1-Por cada período de trinta dias consecutivos em que o trabalhador não possa, por motivos relacionados com a deslocação, regressar diariamente ou no descanso semanal ao local de residência habitual, tem direito a que lhe seja paga, durante esse período, uma viagem de ida e volta a esse local, a fim de aí poder gozar um dos descansos semanais a que tem direito

2-Em alternativa ao referido no número anterior, o trabalhador poderá solicitar um título de transporte de ida e volta ao local da deslocação para um acompanhante, tendo em conta o disposto no número seguinte.

3-No caso previsto no número 1, considera-se a deslocação suspensa durante esse período, tal como todos os direitos que lhe estavam atinentes, nomeadamente o pagamento de alojamento e ajudas de custo.

4-Caso o diretor respetivo o autorize, o trabalhador deslocado poderá optar pelo gozo dos descansos semanais no local da sua residência habitual, com viagem de ida e volta às expensas da empresa, se resultar mais favorável ou igual para esta a suspensão do pagamento das ajudas de custo e das despesas com alojamento respeitantes a esse período de tempo.

Artigo 17.º

Deslocações a convite de entidade externa

1-As deslocações dentro e fora do território nacional, feitas a convite de qualquer entidade, estão sujeitas a autorização prévia do administrador da área onde o trabalhador presta serviço.

2-Se o convite for autorizado e considerado de interesse para a empresa, a deslocação rege-se pelos critérios já definidos para as deslocações de serviço, salvo se a entidade que efetuou o convite assumir a totalidade das despesas com viagem, alojamento e refeições, caso em que o trabalhador não tem direito a quaisquer abonos.

3-No caso referido no número anterior, se a entidade assegurar só parte das despesas, a empresa assume todos os outros custos devidos para as deslocações de serviço.

CAPÍTULO V

Prestação de contas

Artigo 18.º

Prestação de contas

1-Ao efetuar o pedido de deslocação e após a receção das importâncias referidas no boletim de deslocação, o trabalhador obriga-se a efetuar a prestação de contas no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o termo da deslocação em serviço.

2-A prestação de contas é efetuada pelo trabalhador, através do envio, ao serviço de viagens, de todos os documentos comprovativos das despesas efetuadas, a qual, depois de devidamente conferida, é reenviada, no prazo de 3 (três) dias úteis, ao superior hierárquico do trabalhador.

3-O superior hierárquico do trabalhador aprovará no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a prestação de contas e cada um dos documentos comprovativos das despesas efetuadas e reenvia ao serviço de viagens para registo dos dados neles contidos.

4- O serviço de viagens remete o processo de deslocação ao serviço de contabilidade para processamento.

5- Feita a prestação de contas nos termos dos números anteriores, os respetivos valores a receber ou a repor são regularizados através dos competentes abonos ou descontos a efetuar no vencimento do trabalhador até ao segundo mês seguinte à aprovação do superior hierárquico.

6- As reclamações referentes à prestação de contas devem ser feitas pelo trabalhador até 90 dias após o termo da sua deslocação, findos os quais cessam por extemporaneidade.

CAPITULO VI

Disposição final

Artigo 19.º

Vigência

O presente regulamento vigora a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

ANEXO I

Ajudas de custo

	%	Trabalhadores
<i>Unid.€</i>		
Deslocações no país		
<i>Valor de referência da ajuda de custo</i>	100%	70,00
- Curta duração		
Com almoço (Entre as 13:00 e 14:00)	25%	17,50
Com Jantar (Entre as 20:00 e 21:00)	25%	17,50
Com almoço e jantar (Entre as 13:00 e 14:00 e as 20:00 e 21:00)	50%	35,00
- Longa Duração		
Alojamento por conta do trabalhador		
Dia da partida		
Até às 13:00	100%	70,00
Entre as 13:00 e 21:00	75%	52,50
Depois das 21:00	50%	35,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	100%	70,00
Alojamento por conta da Empresa		
Dia da partida		
Até às 13:00	50%	35,00
Entre as 13:00 e 21:00	25%	17,50
Depois das 21:00	0%	0,00
Dia de regresso		
Até às 13:00	0%	0,00
Entre as 13:00 e 20:00	25%	17,50
Depois das 20:00	50%	35,00
Restantes dias	50%	35,00
Deslocações ao Estrangeiro		
<i>Valor de referência da ajuda de custo</i>	100%	115,00
Ajudas de custo completas (S/ Alojamento)	100%	115,00
Ajudas de custo incompletas (C/ Alojamento)	70%	80,50
Deslocação em viatura própria (Km)		0,45

Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g) do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, uma empresa e 366 trabalhadores filiados no sindicato outorgante e, potencialmente, os CTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 27 de julho de 2023.

Pela Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

Pedro Gonçalo Roque Ângelo, vogal do conselho de administração.

Gonçalo Nuno Pinto Pais do Vale, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA:

Carlos Jorge Rodrigues Boleto Valdrez, presidente da direção.

Horácio Manuel Gomes Nabais do Paulo, vice-presidente da direção.

José Manuel Vicente Gardete Correia, vice-presidente da direção.

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 248/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial

Alteração ao anexo do acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022 («AE»).

ANEXO

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023

Tabela salarial por nível/escalão

Unidade: Euro

Níveis	Retrib. dase	Escalaões											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 158,00	2 230,00	2 307,00	2 385,00	2 468,00	2 551,00	2 638,00	2 728,00	2 821,00	2 918,00	3 016,00	3 120,00	3 227,00
19	2 021,00	2 088,00	2 160,00	2 233,00	2 309,00	2 388,00	2 471,00	2 553,00	2 641,00	2 731,00	2 825,00	2 921,00	3 019,00
18	1 892,00	1 957,00	2 023,00	2 090,00	2 162,00	2 235,00	2 312,00	2 391,00	2 473,00	2 556,00	2 644,00	2 734,00	2 828,00
17	1 774,00	1 834,00	1 894,00	1 959,00	2 026,00	2 092,00	2 165,00	2 237,00	2 314,00	2 394,00	2 476,00	2 559,00	2 646,00
16	1 664,00	1 719,00	1 775,00	1 835,00	1 897,00	1 961,00	2 027,00	2 096,00	2 167,00	2 240,00	2 317,00	2 396,00	2 478,00
15	1 560,00	1 612,00	1 664,00	1 721,00	1 777,00	1 837,00	1 899,00	1 963,00	2 030,00	2 098,00	2 169,00	2 243,00	2 320,00
14	1 462,00	1 511,00	1 562,00	1 613,00	1 666,00	1 723,00	1 779,00	1 839,00	1 901,00	1 965,00	2 032,00	2 100,00	2 172,00
13	1 371,00	1 417,00	1 463,00	1 512,00	1 563,00	1 615,00	1 667,00	1 724,00	1 780,00	1 841,00	1 904,00	1 968,00	2 034,00
12	1 318,00	1 328,00	1 373,00	1 418,00	1 465,00	1 514,00	1 565,00	1 617,00	1 669,00	1 726,00	1 783,00	1 843,00	1 906,00
11	1 252,00	1 293,00	1 314,00	1 330,00	1 374,00	1 421,00	1 466,00	1 516,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 728,00	1 785,00
10	1 182,00	1 218,00	1 254,00	1 294,00	1 315,00	1 331,00	1 376,00	1 422,00	1 468,00	1 517,00	1 569,00	1 621,00	1 672,00
9	1 112,00	1 147,00	1 182,00	1 219,00	1 255,00	1 281,00	1 317,00	1 332,00	1 377,00	1 423,00	1 470,00	1 519,00	1 571,00
8	1 046,00	1 079,00	1 113,00	1 148,00	1 183,00	1 220,00	1 256,00	1 282,00	1 318,00	1 334,00	1 379,00	1 425,00	1 471,00
7	985,00	1 016,00	1 047,00	1 080,00	1 114,00	1 149,00	1 184,00	1 222,00	1 258,00	1 283,00	1 292,00	1 336,00	1 380,00
6	931,00	956,00	986,00	1 016,00	1 048,00	1 081,00	1 115,00	1 150,00	1 186,00	1 223,00	1 261,00	1 284,00	1 294,00
5	877,00	904,00	932,00	957,00	987,00	1 017,00	1 049,00	1 082,00	1 116,00	1 151,00	1 187,00	1 224,00	1 262,00
4	840,00	852,00	878,00	905,00	931,00	958,00	989,00	1 019,00	1 050,00	1 083,00	1 117,00	1 152,00	1 188,00
3	840,00	840,00	840,00	861,00	886,00	912,00	938,00	965,00	995,00	1 024,00	1 055,00	1 088,00	1 121,00
2	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	861,00	886,00	913,00	939,00	966,00	995,00	1 025,00	1 056,00
1	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	862,00	887,00	914,00	940,00	968,00	997,00

Declaração

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE cerca de 92 (noventa e dois) trabalhadores.

Lisboa, 2 de agosto de 2023.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Paulo Jorge Gomes de Sousa, mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 245/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

Considerando que:

A) Com a publicação do Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril, que veio determinar a atualização remuneratória de 1 % aos trabalhadores da Administração Pública, incluindo os trabalhadores ao serviço de empresas pertencentes ao setor público empresarial, mas que excluía os trabalhadores destas empresas que estivessem abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, exceto aqueles como é o caso do acordo empresa da MAIAMBIENTE, EM (cláusula 61.^a), estejam indexados aos aumentos salariais da Administração Pública, houve necessidade de atualizar as tabelas salariais anexas ao AE, o que carece de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos mesmos termos do acordo;

B) Com a operacionalização do acordo de empresa, houve a necessidade de esclarecer a interpretação dos pontos 6 e 11 da cláusula 38.^a, verificando-se que estes devem transitar para a cláusula 43.^a;

C) Manter-se á em vigor todo o restante clausulado do «acordo de empresa», em tudo o que não seja contraditório ao expressamente previsto no presente aditamento/revisão.

É proposta a revisão do acordo de empresa celebrado entre

MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Cláusula única

Revisão do acordo de empresa

1- A MAIAMBIENTE, EM - Empresa pública municipal cujo objeto principal é a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos, a que corresponde o código principal 38112, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, acordam na revisão do acordo de empresa, entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023.

2- Em resultado do disposto no número anterior são alteradas as cláusulas 38.^a, 43.^a, 61.^a e 81.^a e as tabelas salariais do anexo I, do acordo de empresa.

3- Nos termos do artigo 492.º número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente acordo de empresa abrange um número aproximado de 160 trabalhadores.

4- A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo de a tabela remuneratória constante do anexo I, produzir efeitos a 1 de janeiro de 2023.

«Cláusula 38.^a**Organização de trabalho por turnos e suplemento remuneratório**

1- Os turnos podem ser de 2.^a a 6.^a feira ou de 2.^a a sábado.

2- Os turnos de 2.^a a 6.^a feira conferem o direito a um suplemento remuneratório de 20 % sobre a remuneração base mensal.

3- Os turnos de 2.^a a sábado conferem o direito a um suplemento remuneratório de 22 % sobre a remuneração base mensal.

4- O subsídio de turno é pago 12 meses por ano.

5- No horário por turnos o dia de descanso obrigatório é o domingo. Os dias de descanso completar são os fixados nas respetivas escalas.

6- A MAIAMBIENTE, EM afixa trimestralmente uma escala previsível de trabalho em regime de turnos. Afixa ainda a escala semanal para a semana seguinte.

7- A MAIAMBIENTE, EM pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos, observado o preceituado na legislação aplicável e um prazo de antecedência razoável.

8- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre si e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

9- O trabalhador pode solicitar ao conselho de administração dispensa de trabalho em regime de turnos devendo fundamentar o motivo dessa dispensa.»

«Cláusula 43.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que, em regra, será o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2- O dia de descanso semanal complementar pode deixar de ser o sábado, além de outros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores, designadamente a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos.

3- Nos casos mencionados no número anterior o descanso complementar ao sábado será substituído por descanso em outro dia da semana.

4- Os dias de descanso complementar não podem coincidir com dia feriado ou tolerância de ponto.

5- Quando o trabalho for prestado de segunda-feira a sábado, os trabalhadores têm direito a gozar o dia complementar de descanso ao sábado, de 4 em 4 semanas.»

«Cláusula 61.^a

Valorização remuneratória e profissional

1- As remunerações base dos trabalhadores e dirigentes intermédios da MAIAMBIENTE, EM são atualizadas nos mesmos termos dos trabalhadores da Administração Pública, carecendo sempre de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos mesmos termos do acordo.

2- A valorização remuneratória de cada trabalhador efetiva-se pela progressão ou alteração de posição remuneratória na escala salarial da categoria em que o trabalhador está integrado.

3- A valorização profissional poderá também decorrer da alteração de carreira ou categoria decorrente, nomeadamente, de mobilidade funcional ou alteração das funções do trabalhador de forma permanente.

4- A alteração de remuneração base do trabalhador ou a alteração de categoria deverá ser registada em adenda ao contrato de trabalho.»

«Cláusula 81.^a

Transição

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE são enquadrados numa das categorias profissionais constantes do regime de carreiras e remunerações da empresa, na posição salarial correspondente ao vencimento atual, acrescido do valor mínimo estabelecido para cada carreira/categoria, na função pública e no ano de 2023, ou na posição intermédia criada para o efeito se não houver coincidência, exceto os condutores de máquinas pesadas e veículos especiais, conforme o anexo I ao presente AE.

2- A acrescer ao aumento da retribuição base referido no número anterior, os trabalhadores terão ainda direito ao aumento de 1 % na retribuição base, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.»

Junto: Anexo I - Regime de carreiras e remunerações.

Maia, 18 de julho de 2023.

Pela MAIAMBIENTE, EM:

Dr.ª Marta Moreira de Sá Peneda, presidente do conselho de administração.

Dr. Fernando António Ferreira Leite, vogal.

Eng. Joaquim Carlos da Silva Mendes, vogal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.

Manuel da Silva Braga, mandatário.

ANEXO I

Regime de carreiras e remunerações

A) Carreiras de regime geral.

1- Grau de complexidade 3.

1.1- Carreira de técnico superior.

Requisitos de ingresso: Licenciatura.

Categoria de técnico superior coordenador:

Funções de técnico superior acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico superior:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Tabelas salariais:

- Técnico superior coordenador: Tabela idêntica ao técnico superior com início no 3.º escalão.
- Técnico superior.

Técnico superior

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	14	15	16	17
Montante pecuniário (€)	1 438,62	1 543,88	1 649,15	1 754,41	1 859,67	1 964,94	2 070,21	2 175,48	2 280,73	2 385,99	2 491,27	2 596,53	2 702,15	2 809,52	2 916,89	3 024,25

2- Grau de complexidade 2.

2.1- Carreira de assistente técnico.

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de coordenador técnico:

Funções de assistente técnico acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa.

Categoria de assistente técnico:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Tabelas salariais:

- Coordenador técnico: Tabela idêntica ao assistente técnico, com início no 5.º escalão.
- Assistente técnico.

Assistente técnico

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	821,82	848,80	915,47	964,92	1 017,56	1 070,19	1 122,84	1 175,46	1 228,09	1 280,72	1 333,35	1 385,99

2.2- Carreira de fiscal.

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de fiscal:

Funções de natureza executiva, de fiscalização de situações de facto e de reclamações diretamente relacionadas com a gestão de resíduos de sólidos urbanos e limpeza pública; participação na verificação do cumprimento da lei, dos regulamentos municipais e regras da empresa; verificação do estado de conservação, operacionalidade e adequabilidade dos diversos equipamentos de deposição; participação nas campanhas de sensibilização ambiental desenvolvidas pela empresa, transversais a todos os segmentos da população e a todo o território do concelho da Maia.

Tabela salarial:

Fiscal

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€) 2023	817,22	869,84	922,48	964,92	1 017,56	1 070,19	1 122,84	1 175,46	1 228,09	1 280,72	1 333,35	1 385,99

3- Grau de complexidade 1.

3.1- Carreira de assistente operacional.

Requisitos de ingresso: escolaridade obrigatória.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de encarregado operacional:

Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.

Categoria de assistente operacional:

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico e administrativo, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Execução de tarefas de apoio ao contacto com o exterior (telefone, correspondência e correio eletrónico), registo e encaminhamento de documentos e organização logística de reuniões da administração, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços.

Categoria de operário qualificado:

Trabalhador com formação académica ou profissional que cumpre funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas, relacionadas com a natureza dos serviços em que se integra, e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda, necessários ao exercício da função, e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Categoria de chefe de serviços:

Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Categoria de subchefe de serviços:

Funções de acompanhamento dos serviços realizados pelos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

3.2- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

Requisitos de ingresso: escolaridade obrigatória e certificado de aptidão de motorista.

Trabalhador com formação específica para o exercício de funções de natureza executiva, relacionadas com a condução e operação de máquinas pesadas e outros veículos no âmbito da atividade e serviços executados, bem como manobrar sistemas hidráulicos, mecânicos e eletrónicos complementares das viaturas. Responsabilidade pela correta utilização, conservação e limpeza das viaturas e dos equipamentos, necessárias ao exercício da função.

Tabelas salariais:

- Encarregado operacional;
- Assistente operacional;
- Operário qualificado;
- Chefe de serviços;
- Subchefe de serviços;
- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

Encarregado operacional

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7
Montante pecuniário (€)	908,78	964,93	1 017,55	1 070,20	1 122,82	1 175,46	1 228,09

Assistente operacional

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	769,20	813,71	862,84	926,33	961,41	996,50	1 070,19	1 122,84

Operário qualificado

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6
Montante pecuniário (€)	1 017,56	1 070,19	1 122,84	1 175,46	1 228,09	1 280,72

Chefe de serviços

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	1 352,21	1 508,79	1 578,97	1 649,15	1 666,69	1 719,32	1 771,93	1 824,55

Subchefe de serviços

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	1 299,77	1 385,99	1 491,25	1 578,97	1 631,60	1 649,15	1 700,75	1 752,36

Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	796,17	841,78	887,73	961,41	1 014,06	1 070,19	1 122,84	1 175,46

Notas: Quanto à tabela de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

1- Os montantes pecuniários da tabela salarial resultam da aplicação da valorização salarial prevista nos termos propostos para administração pública para 2023.

2- À tabela salarial, foi retirada a 1.ª posição remuneratória, correspondente ao SMN, e acrescidas duas novas posições remuneratórias.

3- Os trabalhadores integrados nesta carreira transitam para a posição remuneratória seguinte à qual transitariam, em resultado do contido em 1.

B) Carreiras de regime especial

1- Grau de complexidade 3.

1.1- Carreira de especialista de informática.

Requisitos de ingresso: Licenciatura na área da informática.

Categoria de especialista de informática:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação de propostas, avaliação do impacto organizacional e tecnológico de soluções e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, nas áreas da sua especialidade, ou conexos a esta. Funções de análise de requisitos, planeamento, conceção, implementação, integração, documentação, testes, configuração, instalação, acompanhamento, gestão, administração e manutenção de projetos e sistemas de base tecnológica, na sua área de especialidade, garantindo a adequação destes aos objetivos da organização. Definição, elaboração e implementação de normas de segurança, confidencialidade e integridade de informação, e normas e documentação técnica da respetiva operação ou sistema, acautelando, sempre que possível, os mecanismos de otimização, partilha e disponibilização dos recursos. Definição dos procedimentos de uso geral e manuais necessários a uma fácil e correta utilização dos sistemas, por parte dos utilizadores. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

1- Grau de complexidade 2.

1.1- Carreira de técnico de informática.

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos na área de informática.

Categoria de coordenador técnico de informática.

Funções de técnico de informática acrescidas de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico de informática:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de *hardware* e *software*, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e

utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada.

Tabelas salariais:

- Especialista de informática;
- Coordenador técnico de informática;
- Técnico de informática.

Carreira: Especialista de informática

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Montante pecuniário (€)	1 491,16	1 596,52	1 701,78	1 807,04	1 912,31	2 017,58	2 122,84	2 228,11	2 333,37	2 438,65	2 543,91	2 649,17	2 755,84	2 872,30	2 970,57	3 077,94

Carreira: Coordenador técnico de informática

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Montante pecuniário (€)	1 280,72	1 385,98	1 491,25	1 596,52	1 701,78	1 807,04	1 912,30	2 017,58	2 122,84	2 175,48

Carreira: Técnico de informática

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	821,82	869,84	908,77	964,92	1 017,56	1 070,19	1 122,83	1 175,45	1 228,10	1 280,72	1 333,35	1 385,99

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 244/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020 publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022 e segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2017 publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023.

Terceira revisão parcial ao texto consolidado em 2020

Aos 25 dias do mês de julho de 2023, o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ, o SERS - Sindicato dos Engenheiros, o Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos - SNEET e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.^a, 2.^a, 11.^a, 17.^a, anexo I, anexo II e anexo III do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os técnicos superiores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2028.

Cláusula 11.^a

(Serviço de prevenção)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- O serviço de prevenção será remunerado no valor de 75,31 € por cada dia de escala de prevenção.
- 4- (Redação igual.)

Cláusula 17.^a

(Anuidades)

1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 8,74 €.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

ANEXO I

**Mapa de categorias
1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023**

Nível salarial	Mapa de categorias
	Técnicos superiores
1	Técnico superior nível 1
2	Técnico superior nível 2
3	Técnico superior nível 3
4	Técnico superior nível 4
5	Técnico superior nível 5
6	Técnico superior nível 6
7	Técnico superior nível 7
8	Técnico superior nível 8
9	Técnico superior nível 9
10	Técnico superior nível 10
11	Técnico superior nível 11
12	Técnico superior nível 12
13	Técnico superior nível 13
14	Técnico superior nível 14
15	Técnico superior nível 15
16	Técnico superior nível 16
17	Técnico superior nível 17
18	Técnico superior nível 18
19	Técnico superior nível 19
20	Técnico superior nível 20
21	Técnico superior nível 21
22	Técnico superior nível 22
23	Técnico superior nível 23
24	Técnico superior nível 24

A partir de 1 de setembro de 2023

Nível salarial	Mapa de categorias
	Técnicos superiores
1	Técnico superior nível 1
2	Técnico superior nível 2
3	Técnico superior nível 3
4	Técnico superior nível 4
5	Técnico superior nível 5
6	Técnico superior nível 6
7	Técnico superior nível 7
8	Técnico superior nível 8
9	Técnico superior nível 9
10	Técnico superior nível 10
11	Técnico superior nível 11
12	Técnico superior nível 12
13	Técnico superior nível 13
14	Técnico superior nível 14
15	Técnico superior nível 15
16	Técnico superior nível 16
17	Técnico superior nível 17
18	Técnico superior nível 18
19	Técnico superior nível 19
20	Técnico superior nível 20
21	Técnico superior nível 21
22	Técnico superior nível 22
23	Técnico superior nível 23
24	Técnico superior nível 24
25	Técnico superior nível 25
26	Técnico superior nível 26
27	Técnico superior nível 27
28	Técnico superior nível 28

Regulamento de carreiras

1- Carreiras profissionais

(Redação igual.)

2- Estrutura de carreiras

A carreira de técnico superior integra 24 níveis (1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023) e 28 níveis a partir de 1 de setembro de 2023.

Mapa de integração de categorias

Categoria anterior	Nível salarial	Categoria nova	Nível salarial
Técnico superior nível 1	1	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 2	2	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 3	3	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 4	4	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 5	5	Técnico superior nível 2	2
Técnico superior nível 6	6	Técnico superior nível 3	3
Técnico superior nível 7	7	Técnico superior nível 4	4
Técnico superior nível 8	8	Técnico superior nível 5	5
Técnico superior nível 9	9	Técnico superior nível 6	6
Técnico superior nível 10	10	Técnico superior nível 7	7
Técnico superior nível 11	11	Técnico superior nível 8	8
Técnico superior nível 12	12	Técnico superior nível 9	9
Técnico superior nível 13	13	Técnico superior nível 10	10
Técnico superior nível 14	14	Técnico superior nível 11	11
Técnico superior nível 15	15	Técnico superior nível 12	12
Técnico superior nível 16	16	Técnico superior nível 13	13
Técnico superior nível 17	17	Técnico superior nível 14	14
Técnico superior nível 18	18	Técnico superior nível 15	15
Técnico superior nível 19	19	Técnico superior nível 16	16
Técnico superior nível 20	20	Técnico superior nível 17	17
Técnico superior nível 21	21	Técnico superior nível 18	18
Técnico superior nível 22	22	Técnico superior nível 19	19
Técnico superior nível 23	23	Técnico superior nível 20	20
Técnico superior nível 24	24	Técnico superior nível 21	21
		Técnico superior nível 22	22
		Técnico superior nível 23	23

		Técnico superior nível 24	24
		Técnico superior nível 25	25
		Técnico superior nível 26	26
		Técnico superior nível 27	27
		Técnico superior nível 28	28

3- Acesso

(Redação igual.)

4- Níveis de admissão

A integração na carreira de técnico superior, no momento da admissão do trabalhador, será feita - em regra - num dos níveis de 1 a 6, admitindo-se - com carácter de exceção - a integração num dos níveis de 7 a 14 inclusive, da tabela aplicável a partir de 1 de setembro de 2023, quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e relevante competência técnica.

5- Promoções

a) (Redação igual.)

b) Quando o técnico superior alcançar o último nível da categoria - nível 28 - o processo de avaliação de desempenho não gerará mais créditos, sendo os remanescentes integralmente anulados;

c) (Redação igual.)

6- Créditos de progressão

*a) (Redação igual.)**b) (Redação igual.)**c) (Redação igual.)**7- (Redação igual.)*

Mapa de progressões
1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023

Nível	Créditos para progressão
1	1cp
2	1 cp
3	1 cp
4	1 cp
5	2 cp
6	2 cp
7	2 cp
8	2 cp
9	3 cp
10	3 cp
11	3 cp
12	4 cp
13	4 cp
14	4 cp

15	4 cp
16	4 cp
17	6 cp
18	6 cp
19	6 cp
20	8 cp
21	8 cp
22	10 cp
23	12 cp
24	-

A partir de 1 de setembro de 2023

Nível	Créditos para progressão
1	2 cp
2	2 cp
3	2 cp
4	2 cp
5	2 cp
6	3 cp
7	3 cp
8	3 cp
9	4 cp
10	4 cp
11	4 cp
12	4 cp
13	4 cp
14	6 cp
15	6 cp
16	6 cp
17	8 cp
18	8 cp
19	10 cp
20	12 cp

21	12 cp
22	12 cp
23	14 cp
24	14 cp
25	16 cp
26	16 cp
27	16 cp
28	-

ANEXO II

Processo de avaliação de desempenho

- 1- *(Redação igual.)*
 2- *(Redação igual.)*
 a) *(Redação igual;)*
 b) *(Redação igual;)*
 c) *(Redação igual;)*
 d) *(Redação igual;)*
 e) Concluída esta fase, serão os processos remetidos ao diretor respetivo ou ao conselho de gerência, consoante os casos, para efeitos da intervenção homogeneizadora a que se refere o número 4.1;
 f) *(Redação igual;)*
 g) *(Redação igual.)*
 3- *(Redação igual.)*
 3.1- *(Redação igual.)*
 3.2- *(Redação igual.)*
 3.3- *(Redação igual.)*
 4.1- *(Redação igual.)*
 4.2- *(Redação igual.)*
 5.1- É criada uma comissão técnica do processo de avaliação constituída por nove elementos, sendo quatro designados pelo conselho de gerência, quatro designados pelas associações sindicais subscritoras deste acordo e um, que desempenhará as funções de coordenador e relator, por acordo entre os restantes membros.
 5.2- *(Redação igual.)*
 a) *(Redação igual;)*
 b) *(Redação igual;)*
 c) *(Redação igual;)*
 d) *(Redação igual.)*
 5.3- Nas situações previstas na alínea *d)* do ponto 5.2 a comissão técnica poderá funcionar, a requerimento do avaliado, com mais dois elementos com formação profissional na área em que o avaliado desempenha funções, a indicar um pelo avaliado e outro pelo avaliador.
 5.4- *(Redação igual.)*

Definição do conteúdo dos fatores

- Conhecimentos profissionais
(Redação igual.)
 Capacidade de análise
(Redação igual.)
 Capacidade de decisão
(Redação igual.)
 Liderança
(Redação igual.)

Flexibilidade
(Redação igual.)
 Estabilidade de desempenho
(Redação igual.)
 Empenho
(Redação igual.)
 Consecução dos objetivos
(Redação igual.)
 Capacidade de organização e planeamento
(Redação igual.)
 Grau de responsabilidade
(Redação igual.)
 Facilidade de relação com terceiros
(Redação igual.)
 Iniciativa
(Redação igual.)
 Adaptação a novas situações
(Redação igual.)
 Método de trabalho
(Redação igual.)
 Expressão oral
(Redação igual.)
 Expressão escrita
(Redação igual.)

ANEXO III

Tabela salarial
1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023

Nível	Remuneração mensal técnicos superiores
	Vencimento
1	1 583,63 €
2	1 651,40 €
3	1 711,60 €
4	1 800,73 €
5	1 903,40 €
6	1 994,09 €
7	2 084,26 €
8	2 174,94 €
9	2 289,08 €
10	2 390,71 €
11	2 491,83 €
12	2 604,93 €

13	2 708,13 €
14	2 809,23 €
15	2 910,87 €
16	3 013,54 €
17	3 103,18 €
18	3 205,34 €
19	3 341,90 €
20	3 478,97 €
21	3 620,21 €
22	3 766,14 €
23	3 912,08 €
24	4 058,01 €

A partir de 1 de setembro de 2023

Nível	Remuneração mensal técnicos superiores
	Vencimento
1	1 800,73 €
2	1 903,40 €
3	1 994,09 €
4	2 084,26 €
5	2 174,94 €
6	2 289,08 €
7	2 390,71 €
8	2 491,83 €
9	2 604,93 €
10	2 708,13 €
11	2 809,23 €
12	2 910,87 €
13	3 013,54 €
14	3 103,18 €
15	3 205,34 €
16	3 341,90 €

17	3 478,97 €
18	3 620,21 €
19	3 766,14 €
20	3 912,08 €
21	4 058,01 €
22	4 220,00 €
23	4 420,00 €
24	4 670,00 €
25	4 920,00 €
26	5 170,00 €
27	5 430,00 €
28	5 720,00 €

Lisboa, 25 de julho de 2023.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vítor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

João Paulo de Figueiredo Lucas Saraiva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Rodolfo Frederico Beja de Lima e Knapič, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros em representação dos seguintes associados:

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos - SNEET.

Cândida Maria Borges, na qualidade de mandatária.

João José Bento Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Edite Rosa Coelho Sá, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

José Luís do Carmo dos Santos, na qualidade de mandatário.

E em representação dos seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telecomunicações.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, o Metropolitano de Lisboa, EPE, prestador do serviço público de transporte coletivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, detentores de um grau académico conferido pelo ensino superior e que exerçam funções de técnico superior, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3- Este AE abrange este empregador e 246 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2028.

Cláusula 2.^a-A

(Revisão)

1- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

2- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

3- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

Cláusula 3.^a

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, permitindo-se a sua assessoria.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Admissões e prestação do trabalho

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que:

- a) Possuírem as habilitações académicas respetivas;
- b) Sejam aprovados nos exames e testes efetuados pelos serviços competentes da empresa;
- c) Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

Cláusula 5.^a

(Readmissão)

1- A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão, a antiguidade anteriormente

adquirida, com exceção dos regimes do complemento de pensão de reforma e de sobrevivência, previstos nas cláusulas 25.^a e 26.^a

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a lei geral, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de acordo com o anexo I.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

1- As condições de acessos e promoções são as constantes do anexo I.

2- A avaliação técnico-profissional para efeitos de acessos e promoções será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo II.

Cláusula 8.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Sem prejuízo das situações identificadas em sede legal, podem ainda ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos de chefia desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponha, quanto aos respetivos titulares, especial relação de confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito assinado por ambas as partes, sendo remunerados de acordo com as normas regulamentares vigentes na empresa.

3- O exercício de cargo ou função em comissão de serviço por 5 ou mais anos consecutivos confere ao seu titular, no final da comissão de serviço, o direito a manter a última retribuição auferida no decurso da comissão de serviço, salvo se esta tiver cessado por motivos de natureza disciplinar ou a pedido do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o contrato para o exercício do cargo ou funções em comissão de serviço, poderá prever especiais garantias de retribuição no momento da cessação da comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

(Período normal de trabalho/Horário de trabalho)

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho e entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

Cláusula 10.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar, o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

2- O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, as 200 horas/anuais.

3- Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

Cláusula 11.^a

(Serviço de prevenção)

1- A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar de prevenção mais do que um fim-de-semana em cada mês.

2- O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de

descanso semanal e feriados.

3- O serviço de prevenção será remunerado no valor de 75,31 € por cada dia de escala de prevenção.

4- O montante estabelecido no número 3 será atualizado, no mínimo, na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores.

Cláusula 12.^a

(Deslocações em serviço)

1- Às deslocações em serviço aplicar-se-á o regime de ajudas de custo definido pela empresa.

2- Nas deslocações a que se refere o número 1 desta cláusula o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a dez anos da sua retribuição à data, a favor do beneficiário que indicar ou, na falta de indicação, a favor dos seus herdeiros.

3- A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nomeadamente para fiscalização de obras, realização de ensaios de receção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por atuação inesperada ou durante o período noturno de conservação da rede, será compensada em função dos quilómetros percorridos, nas condições em vigor na empresa.

Cláusula 13.^a

(Férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

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

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

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

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal, salvo se o trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

7- Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida, quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respetivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias.

a) Sempre que goze 8 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias úteis de férias;

b) Sempre que goze 12 dias úteis ou mais dias de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis de férias.

8- Aos dias de férias previstos no número 1, acrescem dias de férias suplementares, se no ano a que as férias se reportam, o trabalhador não tiver faltado, ou, faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia de falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias de faltas ou seis meios dias.

9- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Deslocações em serviço;

h) Licenças, faltas e dispensas que, em matéria de parentalidade, sejam legalmente consideradas como prestação efetiva de trabalho;

i) Luto;

j) Cumprimento de obrigações legais;

l) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da

comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

- m) Ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;
- n) Gozo de até 8 horas do crédito de horas previsto na cláusula 15.^a;
- o) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;
- p) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

10- No mês anterior, em conjunto com a respetiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente à retribuição fixa, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

Cláusula 14.^a

(Feriados)

Os trabalhadores têm direito aos feriados obrigatórios estabelecidos na lei geral, bem como a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho.

Cláusula 15.^a

(Faltas)

Para além das faltas justificadas nos termos da lei geral consideram-se ainda justificadas as faltas que forem dadas ao abrigo do crédito de horas de 28 horas por ano para tratar assuntos pessoais, sujeito aos seguintes condicionalismos:

- Não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias, salvo a utilização especial definida na alínea n), do número 9 da cláusula 13.^a;
- Obrigatoriedade de um aviso prévio de 24 horas;
- Em caso de não ser dado o aviso prévio de 24 horas, será efetuado o desconto de uma hora no crédito global, para além do tempo efetivo utilizado.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 16.^a

(Retribuição do trabalho)

1- Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho com carácter de regularidade.

2- As remunerações mensais devidas aos técnicos superiores são as que constam do anexo III.

3- A retribuição fixa integra a remuneração base, as anuidades e os subsídios que fazem parte integrante do valor hora.

4- A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Remuneração fixa} \times 12}{\text{Horas semanais efetivamente praticadas} \times 52}$$

Cláusula 17.^a

(Anuidades)

1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 8,74 €.

2- Por cada três anos de antiguidade será bonificada a remuneração prevista no número 1 desta cláusula, mediante a atribuição de uma anuidade suplementar.

3- Não terão os técnicos superiores direito à contagem de anuidades após a data a partir da qual lhes seja legalmente possível a passagem à situação de reforma por velhice.

4- O montante estabelecido no número 1 será atualizado, no mínimo, na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores.

Cláusula 18.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição fixa, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Em caso de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, motivado por doença, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

4- Na situação descrita no número anterior, o trabalhador deverá requerer à Segurança Social a atribuição da prestação compensatória do subsídio de Natal, sendo que a empresa se obriga a complementar o valor percentual não coberto por aquela entidade, de forma a que o subsídio de Natal corresponda a 100 % da sua retribuição fixa.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá pelo Natal a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

Cláusula 19.^a

(Prémio de desempenho)

1- Os trabalhadores que, nos termos do anexo II deste acordo, sejam objeto de avaliação e obtenham pontuação enquadrada num dos escalões de classificação A a D, terão direito a um prémio de desempenho, nos termos dos números seguintes.

2- O prémio de desempenho será anual e pago numa única prestação, a liquidar até ao final do primeiro semestre do ano seguinte aquele a que respeita a avaliação.

3- O prémio a atribuir será determinado pela fórmula «Remuneração base \times 14 \times «X»», sendo «X» o valor percentual correspondente à classificação obtida no processo de avaliação de desempenho respeitante ao ano anterior, e que terá a seguinte correspondência:

- Classificação A - 5 %;
- Classificação B - 4,5 %;
- Classificação C - 4 %;
- Classificação D - 3,5 %.

Cláusula 20.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efetivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 10,35 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efetivo num período completo do dia, ou tenha prestado um mínimo de 3 horas.

3- A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de 2,00 €.

4- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo, 4 horas.

Cláusula 21.^a

(Subsídio de formação)

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100 % do valor hora respetivo.

Cláusula 22.^a

(Transportes)

Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa, afetos ao serviço público, todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade, desde que estejam na dependência económica paternal, ou se encontrem incapacitados.

CAPÍTULO IV

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionaisCláusula 23.^a**(Proteção na doença)**

1- A empresa assegurará aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal líquida, durante o tempo em que mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada;

b) Ao fim de trezentos e sessenta e cinco dias consecutivos de baixa, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou cessação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso.

Em caso de baixas sucessivas a contagem deste prazo só é interrompida se o período de tempo decorrido entre duas situações de baixa for superior a 30 dias;

c) Manter atualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da retribuição que se verificarem durante essa situação;

d) Pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 24.^a**(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)**

1- A empresa compromete-se a efetuar o seguro de acidentes de trabalho nos exatos termos da lei geral.

2- A empresa compromete-se a prestar ao trabalhador toda a assistência médica com vista ao cumprimento da lei geral sobre doenças profissionais.

3- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a proteção na doença, reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição mensal líquida normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

4- Retribuição mensal líquida normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente, deduzida dos descontos e retenções legais.

CAPÍTULO V

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeralCláusula 25.^a**(Reforma por invalidez ou velhice)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2- A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social, calculados na base de incidência do valor percentual de $1,5 \times n$ sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo n , o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição. Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 26.^a (Sobrevivência).

3- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social e segundo o mesmo valor percentual.

4- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 2003.

Cláusula 26.^a**(Sobrevivência)**

1- O cônjuge, ou o membro da união de facto sobrevivente, cuja respetiva situação tenha sido provada em juízo e reconhecida pela Segurança Social, terá direito enquanto se encontrar na situação de viuvez, ou de membro da união de facto sobrevivente, a receber 50 % do valor da retribuição fixa, ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2- No caso de existirem filhos ou equiparados, e desde que estejam na dependência económica paternal até ao fim do ano civil em que completarem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, a pensão de sobrevivência referida no número 1 será de 75 %.

3- Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e/ou equiparados e desde que estejam na dependência económica até ao fim do ano civil em que completarem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, estes terão direito à percentagem referida no número 1 enquanto subsistir a situação ou se se mantiver a incapacidade.

4- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5- Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de atividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

6- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 2003.

Cláusula 27.^a**(Subsídio de funeral)**

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de 920,28 € o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respetivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efetivamente pago.

Cláusula 28.^a**(Disposições finais)**

O presente AE, por ser globalmente mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação coletiva de trabalho anterior.

ANEXO I

**Mapa de categorias
1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023**

Nível salarial	Mapa de categorias
	Técnicos superiores
1	Técnico superior nível 1
2	Técnico superior nível 2
3	Técnico superior nível 3
4	Técnico superior nível 4
5	Técnico superior nível 5
6	Técnico superior nível 6
7	Técnico superior nível 7

8	Técnico superior nível 8
9	Técnico superior nível 9
10	Técnico superior nível 10
11	Técnico superior nível 11
12	Técnico superior nível 12
13	Técnico superior nível 13
14	Técnico superior nível 14
15	Técnico superior nível 15
16	Técnico superior nível 16
17	Técnico superior nível 17
18	Técnico superior nível 18
19	Técnico superior nível 19
20	Técnico superior nível 20
21	Técnico superior nível 21
22	Técnico superior nível 22
23	Técnico superior nível 23
24	Técnico superior nível 24

A partir de 1 de setembro de 2023

Nível salarial	Mapa de categorias
	Técnicos superiores
1	Técnico superior nível 1
2	Técnico superior nível 2
3	Técnico superior nível 3
4	Técnico superior nível 4
5	Técnico superior nível 5
6	Técnico superior nível 6
7	Técnico superior nível 7
8	Técnico superior nível 8
9	Técnico superior nível 9
10	Técnico superior nível 10
11	Técnico superior nível 11
12	Técnico superior nível 12

13	Técnico superior nível 13
14	Técnico superior nível 14
15	Técnico superior nível 15
16	Técnico superior nível 16
17	Técnico superior nível 17
18	Técnico superior nível 18
19	Técnico superior nível 19
20	Técnico superior nível 20
21	Técnico superior nível 21
22	Técnico superior nível 22
23	Técnico superior nível 23
24	Técnico superior nível 24
25	Técnico superior nível 25
26	Técnico superior nível 26
27	Técnico superior nível 27
28	Técnico superior nível 28

Regulamento de carreiras

1- Carreiras profissionais

Os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior são integrados na carreira de técnico superior.

2- Estrutura de carreiras

A carreira de técnico superior integra 24 níveis (1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023) e 28 níveis a partir de 1 de setembro de 2023.

Mapa de integração de categorias

Categoria anterior	Nível salarial	Categoria nova	Nível salarial
Técnico superior nível 1	1	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 2	2	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 3	3	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 4	4	Técnico superior nível 1	1
Técnico superior nível 5	5	Técnico superior nível 2	2
Técnico superior nível 6	6	Técnico superior nível 3	3
Técnico superior nível 7	7	Técnico superior nível 4	4
Técnico superior nível 8	8	Técnico superior nível 5	5
Técnico superior nível 9	9	Técnico superior nível 6	6
Técnico superior nível 10	10	Técnico superior nível 7	7

Técnico superior nível 11	11	Técnico superior nível 8	8
Técnico superior nível 12	12	Técnico superior nível 9	9
Técnico superior nível 13	13	Técnico superior nível 10	10
Técnico superior nível 14	14	Técnico superior nível 11	11
Técnico superior nível 15	15	Técnico superior nível 12	12
Técnico superior nível 16	16	Técnico superior nível 13	13
Técnico superior nível 17	17	Técnico superior nível 14	14
Técnico superior nível 18	18	Técnico superior nível 15	15
Técnico superior nível 19	19	Técnico superior nível 16	16
Técnico superior nível 20	20	Técnico superior nível 17	17
Técnico superior nível 21	21	Técnico superior nível 18	18
Técnico superior nível 22	22	Técnico superior nível 19	19
Técnico superior nível 23	23	Técnico superior nível 20	20
Técnico superior nível 24	24	Técnico superior nível 21	21
		Técnico superior nível 22	22
		Técnico superior nível 23	23
		Técnico superior nível 24	24
		Técnico superior nível 25	25
		Técnico superior nível 26	26
		Técnico superior nível 27	27
		Técnico superior nível 28	28

3- Acesso

O acesso à carreira definida no presente regulamento depende de:

- a) Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- b) Reunir o trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função.

4- Níveis de admissão

A integração na carreira de técnico superior, no momento da admissão do trabalhador, será feita - em regra - num dos níveis de 1 a 6, admitindo-se - com carácter de exceção - a integração num dos níveis de 7 a 14 inclusive, da tabela aplicável a partir de 1 de setembro de 2023, quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e relevante competência técnica.

5- Promoções

- a) As promoções ocorrem pela acumulação de créditos de progressão, atribuídos através do processo anual de avaliação do desempenho.
- b) Quando o técnico superior alcançar o último nível da categoria - nível 28 - o processo de avaliação de desempenho não gerará mais créditos, sendo os remanescentes integralmente anulados.
- c) Na situação referida na alínea anterior, o trabalhador continuará a auferir, todavia, o prémio de desempenho previsto na cláusula 19.^a

6- Créditos de progressão

- a) Os pontos necessários para a evolução da carreira serão atribuídos em função do resultado do processo anual de avaliação do desempenho, com a seguinte correspondência:
 - Classificação A - 4 créditos;

- Classificação B - 3,5 créditos;
- Classificação C - 3 créditos;
- Classificação D - 2 créditos;
- Classificação E - 0,5 créditos.

b) A progressão na carreira far-se-á consoante o número de créditos atribuídos ao trabalhador, podendo significar uma promoção de um ou mais níveis;

c) Se o número de créditos atribuídos ao trabalhador for superior ao necessário para progredir, os créditos em excesso somar-se-ão aos obtidos no processo de avaliação seguinte.

7- A evolução na carreira será sempre reportada a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que respeitar o processo de avaliação do desempenho que conferir o total de créditos necessário à progressão.

Mapa de progressões
1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023

Nível	Créditos para progressão
1	1cp
2	1 cp
3	1 cp
4	1 cp
5	2 cp
6	2 cp
7	2 cp
8	2 cp
9	3 cp
10	3 cp
11	3 cp
12	4 cp
13	4 cp
14	4 cp
15	4 cp
16	4 cp
17	6 cp
18	6 cp
19	6 cp
20	8 cp
21	8 cp
22	10 cp
23	12 cp
24	-

A partir de 1 de setembro de 2023

Nível	Créditos para progressão
1	2 cp
2	2 cp
3	2 cp
4	2 cp
5	2 cp
6	3 cp
7	3 cp
8	3 cp
9	4 cp
10	4 cp
11	4 cp
12	4 cp
13	4 cp
14	6 cp
15	6 cp
16	6 cp
17	8 cp
18	8 cp
19	10 cp
20	12 cp
21	12 cp
22	12 cp
23	14 cp
24	14 cp
25	16 cp
26	16 cp
27	16 cp
28	-

ANEXO II

Processo de avaliação de desempenho

1- Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de seis meses de exercício.

2- A avaliação do desempenho, que será da responsabilidade do superior hierárquico imediato do técnico superior, constará de duas fases, entrevista de atividade e preenchimento da ficha de avaliação do desempenho, e terá a seguinte tramitação:

a) Entrevista de atividade, com indicação das situações relevantes e ocorrências condicionantes verificadas, indicação dos fatores mais relevantes para as funções desempenhadas, indicação dos pontos fortes e fracos revelados em termos de situações relevantes e levantamento das necessidades de formação. Deve ser dado conhecimento ao entrevistado do relatório da entrevista de atividade;

b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho tendo em conta, nomeadamente, a entrevista de atividade e os pontos fortes e fracos detetados em termos de situações relevantes; deverão, de igual forma, ser indicadas as necessidades de desenvolvimento e de formação para melhoria do desempenho detetadas;

c) A notação obtida no preenchimento da ficha de avaliação será enquadrada numa escala de classificação de acordo com o seguinte escalonamento:

- Classificação A = $4,75 < 5,00$;
- Classificação B = $3,75 < 4,75$;
- Classificação C = $2,50 < 3,75$;
- Classificação D = $1,50 < 2,50$;
- Classificação E = $1,00 < 1,50$;

d) O processo será de seguida entregue ao avaliado para conhecimento e comentário, bem como à hierarquia intermédia, quando exista;

e) Concluída esta fase, serão os processos remetidos ao diretor respetivo ou ao conselho de gerência, consoante os casos, para efeitos da intervenção homogeneizadora a que se refere o número 4.1;

f) Dos resultados dessa intervenção será obrigatoriamente dado conhecimento ao avaliado e ao primeiro avaliador;

g) O processo de avaliação do desempenho, acompanhado de relatório resumo, contendo também as situações de intervenção homogeneizadora, será apresentado à comissão técnica, para efeitos do número 5.2 deste anexo.

3- A distribuição dos resultados do processo de avaliação pelos vários escalões de classificação deverá observar uma quota global definida para cada uma das áreas da empresa.

3.1- A quota global representa o número de créditos a atribuir em cada órgão, para o ano de desempenho em análise, e será determinada pela empresa com base na seguinte fórmula:

Número de efetivos do órgão * X;

Sendo que:

O número de efetivos do órgão corresponde ao efetivo calculado a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação;

e, «X» corresponde ao nível de desempenho definido pela empresa, podendo ser atribuído um fator 3,50, 3,00 ou 2,50 em função do grau de cumprimento de objetivos do órgão.

3.2- Enquanto não estiverem definidos objetivos, para todos os órgãos, para efeitos de aplicação desta avaliação, será aplicado o fator médio correspondente a 3,00.

3.3- O resultado da aplicação da quota global será arredondado para o inteiro superior, não podendo o seu total exceder o número de créditos atribuídos.

4.1- Para garantia do cumprimento da quota global, caberá aos diretores e ao conselho de gerência, consoante os casos, uma intervenção homogeneizadora.

4.2- A homogeneização será devidamente fundamentada nas notações atribuídas, nomeadamente nos parâmetros alterados.

5.1- É criada uma comissão técnica do processo de avaliação constituída por nove elementos, sendo quatro designados pelo conselho de gerência, quatro designados pelas associações sindicais subscritoras deste acordo e um, que desempenhará as funções de coordenador e relator, por acordo entre os restantes membros.

5.2- A comissão técnica é um órgão de carácter consultivo, não assumindo as suas posições carácter vinculativo, reunirá anualmente, e tem as seguintes competências:

- a) Emitir parecer genérico sobre o decurso do processo de avaliação;
- b) Emitir parecer sobre as situações de intervenção homogeneizadora;
- c) Emitir parecer sobre todos os casos relativamente aos quais o avaliado ou o diretor respetivo venham a manifestar discordância da notação final, solicitando a intervenção da comissão;
- d) Emitir parecer sobre as situações em que o avaliado durante 2 anos consecutivos obtenha o nível de classificação E e propor as medidas consideradas adequadas.

5.3- Nas situações previstas na alínea *d)* do ponto 5.2 a comissão técnica poderá funcionar, a requerimento do avaliado, com mais dois elementos com formação profissional na área em que o avaliado desempenha funções, a indicar um pelo avaliado e outro pelo avaliador.

5.4- A comissão técnica funcionará nos termos do regulamento interno que venha a estabelecer, o qual deverá ser aprovado por unanimidade de votos dos seus membros.

Definição do conteúdo dos fatores

- Conhecimentos profissionais
- Conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstre possuir para o desempenho do cargo.
- Capacidade de análise
- Capacidade para identificar os vários aspetos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
- Capacidade de decisão
- Capacidade para decidir com independência e acerto, dentro do limite das suas responsabilidades.
- Liderança
- Aptidão para influenciar os outros a realizar eficientemente uma tarefa.
- Flexibilidade
- Aptidão para variar de abordagem ou de estratégia, a fim de conseguir realizar uma tarefa.
- Estabilidade de desempenho
- Capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de stress, incerteza ou ausência de estrutura.
- Empenho
- Esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável.
- Consecução dos objetivos
- Grau de realização dos objetivos definidos quer qualitativa quer quantitativamente.
- Capacidade de organização e planeamento
- Capacidade para definir, programar e coordenar ações face aos recursos humanos e materiais disponíveis tendo em vista a prossecução de objetivos estabelecidos.
- Grau de responsabilidade
- Capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências.
- Facilidade de relação com terceiros
- Capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa, de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, a nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de ações, coordenação de esforços e cooperação de todos.
- Iniciativa
- Capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas para os problemas.
- Adaptação a novas situações
- Capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos.
- Método de trabalho
- Capacidade para organizar o trabalho com vista ao desempenho eficaz da função.
- Expressão oral
- Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo.
- Expressão escrita
- Aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

ANEXO III

Tabela salarial
1 de janeiro de 2023 a 31 de agosto de 2023

Nível	Remuneração mensal técnicos superiores
	Vencimento
1	1 583,63 €
2	1 651,40 €
3	1 711,60 €
4	1 800,73 €
5	1 903,40 €
6	1 994,09 €
7	2 084,26 €
8	2 174,94 €
9	2 289,08 €
10	2 390,71 €
11	2 491,83 €
12	2 604,93 €
13	2 708,13 €
14	2 809,23 €
15	2 910,87 €
16	3 013,54 €
17	3 103,18 €
18	3 205,34 €
19	3 341,90 €
20	3 478,97 €
21	3 620,21 €
22	3 766,14 €
23	3 912,08 €
24	4 058,01 €

A partir de 1 de setembro de 2023

Nível	Remuneração mensal técnicos superiores
	Vencimento
1	1 800,73 €
2	1 903,40 €
3	1 994,09 €
4	2 084,26 €
5	2 174,94 €
6	2 289,08 €
7	2 390,71 €
8	2 491,83 €
9	2 604,93 €
10	2 708,13 €
11	2 809,23 €
12	2 910,87 €
13	3 013,54 €
14	3 103,18 €
15	3 205,34 €
16	3 341,90 €
17	3 478,97 €
18	3 620,21 €
19	3 766,14 €
20	3 912,08 €
21	4 058,01 €
22	4 220,00 €
23	4 420,00 €
24	4 670,00 €
25	4 920,00 €
26	5 170,00 €
27	5 430,00 €
28	5 720,00 €

Depositado em 17 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 249/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de julho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Rui Miguel Amaral Paiva.

Secretária nacional - Vanessa Alexandra dos Santos Guerra.

Secretário nacional-adjunto - Hélder Afonso Antunes Pires.

Tesoureiro - Humberto Gomes Paulo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de agosto de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM).

«Nos termos do artigo 27.º, número 2 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e para os efeitos previstos no número 3 do mesmo artigo da supracitada lei, somos muito respeitosamente a informar de que se convoca para 20 de novembro de 2023, o ato concernente à eleição dos representantes dos trabalhadores da Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem as assinaturas de 125 trabalhadores.)