

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 31	P. 3157-3250	22-AGOSTO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

## ÍNDICE

	Pág.
<b>Conselho Económico e Social</b> .....	...
<b>Regulamentação do trabalho</b> .....	3159
<b>Organizações do trabalho</b> .....	3241
<b>Informação sobre trabalho e emprego</b> .....	...

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global .....	3159
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras .....	3171
— AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SINCTA — Sind. dos Controladores de Tráfego Aéreo — Revisão global .....	3172
— AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	3204
— AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra .....	3239
— CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação .....	3240
— CCT entre a ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Rectificação .....	3240
— AE entre a empresa Tate & Lyle — Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Rectificação .....	3240

**Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:**

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

## **Organizações do trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

- Sind. Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins de São Miguel e Santa Maria (SLP-SMSM), que passa a denominar-se Sind. Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores — Alteração ..... 3241



#### **SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### **ABREVIATURAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

O presente CCT substitui, nos termos da lei, o CCT para a suinicultura publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho*

*e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se

dedicam à actividade da suinicultura representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 750 empresas e 1720 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente contrato entra em vigor no 5.º dia posterior à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — Até à sua substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva, vigorará o texto a substituir.

4 — A denúncia deverá ser efectuada nos termos da lei e com a antecedência mínima de 90 dias sobre o termo de vigência, consistindo na apresentação de uma proposta de revisão ou substituição.

5 — Após a recepção da proposta, a outra parte deverá responder no prazo de 30 dias, consistindo a resposta na apresentação de uma contraproposta escrita e fundamentada.

6 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de 15 dias da data de recepção da contraproposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Os empregadores abrangidos pela presente convenção só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores de idade não inferior a 16 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão as mínimas legais.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador em qualquer das categorias previstas na presente convenção é feita a título experimental durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato.

2 — Durante o período referido no número anterior, qualquer das partes poderá fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Não haverá período experimental quando as partes acordarem, por escrito, a sua não existência.

5 — Quando qualquer trabalhador das categorias previstas na presente convenção transitar de um empregador para outro de que a primeira seja associada, deverá ser contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhadores para efeito de substituição temporária será feita mediante celebração de contratos a termo ou contrato de trabalho temporário, nos termos da lei.

2 — Se o trabalhador substituto for mantido ao serviço por mais 15 dias para além da apresentação ao serviço do substituído, considerar-se-á como permanente desde o início da prestação de serviço.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Designações e categorias profissionais

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

Os empregadores ficam obrigados, nos termos da lei, a organizar, remeter às entidades competentes e afixar no local de trabalho um quadro de pessoal ao seu serviço.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- Passar certificado ao trabalhador quando cessar o contrato de trabalho; desse certificado constará o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargos desempenhados, bem como quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores;
- Usar da urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização o mesmo nível de tratamento relativamente aos profissionais sob as suas ordens;
- Não exigir dos seus trabalhadores serviços incompatíveis quer com a respectiva categoria profissional quer com as suas aptidões físicas;

- e) Prestar às associações outorgantes e às eventuais comissões de conflitos, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os profissionais em boas condições materiais de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- g) Dispensar, nos termos da lei e deste contrato, e facilitar o exercício das suas funções, aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais o exercício das suas funções;
- h) Facilitar aos trabalhadores, nos termos da lei, a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes, sem perda de retribuição, a frequência de cursos, preparação e prestação de exames;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressem na profissão;
- j) Não intervir na actividade sindical dos trabalhadores e arranjar local próprio e bem visível para afixação de todas as comunicações do sindicato aos sócios ao seu serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar informações referentes à organização, métodos e produção ou negócios do empregador;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade e espírito de justiça nas relações com a entidade patronal e seus representantes;
- g) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares dos trabalhadores seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça relativamente ao comportamento profissional dos trabalhadores seus subordinados;
- i) Cumprir estritamente a presente convenção e todas as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- j) Acompanhar com o máximo interesse e aprendizagem dos camaradas que ingressem na profissão;
- k) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como das relativas à prevenção de acidentes e doenças profissionais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita às directivas directamente dadas pela entidade patronal quer as emanadas dos superiores hierárquicos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

#### 1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus camaradas;
- c) Impedir aos trabalhadores, por qualquer forma, o exercício, nos termos da lei, do direito à greve;
- d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual para que essa modificação resulte ou possa resultar em diminuição da retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
- f) Baixar ao trabalhador a categoria profissional;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se com tal mudança não provocar prejuízo grave para o trabalhador;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- k) Exigir do seu pessoal prestação de trabalho incompatível com as respectivas aptidões profissionais;
- l) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios, no âmbito da respectiva actividade estatutária, com o fim de dar a conhecer a estes disposições que lhes respeitam.

2 — Se da transferência a que se alude na alínea g) do número anterior não resultar para o trabalhador prejuízo grave, o empregador poderá operar tal transferência, desde que custeie todas as despesas directamente resultantes da mudança.

#### SECÇÃO II

##### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os trabalhadores e as associações sindicais suas representantes têm direito, nos termos da lei e deste CCT, a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, sendo absolutamente vedada às entidades patronais qualquer intervenção no exercício por aqueles de tal actividade, nos termos da mesma legislação e deste CCT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Identificação de delegados sindicais

1 — Os sindicatos outorgantes comunicarão às entidades patronais a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado nos casos de substituição ou cessão de funções.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de dirigentes sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los, por acumulação, durante o mês a que respeitarem.

2 — Os trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais têm direito a um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio, nem quaisquer outros direitos ou regalias.

4 — Para além dos limites fixados nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando-se essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessário ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Os empregadores afixarão o mapa de horário de trabalho, devendo remeter cópia à delegação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas por semana, de segunda-feira a sábado.

2 — Haverá tolerância de quinze minutos para quaisquer operações ou serviços começados e não acabados

na hora estabelecida para termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

3 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço e até ao limite de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do início e após o seu termo.

3 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a entidade patronal fica obrigada a assegurar o seu transporte ou, utilizando o trabalhador meios de transporte próprios, a pagar o seu custo à razão de 0,17 do preço do litro da gasolina super sem chumbo por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição horária normal, acrescida de 50% para a primeira hora, 100% para as restantes.

2 — Tratando-se de trabalho suplementar nocturno, ao valor de cada hora de trabalho será acrescida a percentagem de 25%.

3 — O pagamento da remuneração de trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que for efectuado, através de recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado:

- a) No período de Verão — entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte;
- b) No período de Inverno — entre as 19 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito à remuneração especial de 25% sobre a remuneração do trabalho correspondente prestado durante o dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno — Princípio especial de pagamento

1 — Em substituição do regime fixado no n.º 2 da cláusula anterior, quanto aos trabalhadores que vêm sendo remunerados ao leito ao desmame, poderão as partes optar por esse sistema de remuneração à razão de 0,20% da remuneração estabelecida para o grau II da tabela salarial (anexo II), por cada leito ao desmame, até ao máximo de 60 dias de vida.

2 — Esta opção será estabelecida em documento escrito assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou nos dias feriados será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

2 — Se o trabalhador prestar trabalho no dia designado para descanso semanal para além de duas horas, será o dia de descanso semanal transferido para um dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração prevista no número anterior.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Constitui retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tiver direito como contrapartida do trabalho, nomeadamente a remuneração base, os subsídios e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — A remuneração base mensal vence-se ao mês e deve ser paga em dinheiro até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, dentro do período normal de trabalho.

3 — Para todos os efeitos desta convenção, nomeadamente os de faltas e remuneração de trabalho suplementar, a remuneração horária normal será calculada pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RM* = remuneração base mensal;  
*HS* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas mensais

As remunerações base mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes da tabela do anexo II.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída a retribuição correspondente à categoria mais remunerada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, quando continuamente exercido por período

superior a 60 dias úteis ou, intermitentemente, por período superior a 180 dias úteis de trabalho efectivo, determinará obrigatoriamente a promoção do profissional para a categoria mais bem remunerada e correspondente às funções exercidas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passando a exercer apenas as funções do substituído, passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se tal substituição perdurar por tempo superior a 180 dias úteis, o trabalhador substituto terá direito, finda a substituição e ao regressar ao exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional, à retribuição que vinha auferindo por causa da substituição.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a 15 dias e como meio mês fracção de tempo igual ou inferior a 15 dias.

4 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão correctamente preenchido donde constem os seguintes elementos: nome do trabalhador, categoria profissional, número da inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a remuneração base e horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e descontos e o montante líquido a receber, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Feriados obrigatórios

São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

Feriado municipal do concelho a que pertença a localidade em que o trabalho é prestado.

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Aquisição do direito a férias

1 — 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 seguinte.

2 — No ano da contratação 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 20 dias.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 80 dias úteis.

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feria-

dos, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

6 — A época de férias deverá ser escolhida por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

7 — Não se verificando o acordo a que se refere o número anterior, será a época de férias escolhida pela entidade patronal, que não a poderá fazer recair antes de 1 de Maio nem depois de 31 de Outubro.

8 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

10 — O empregador deverá organizar, ouvindo os delegados sindicais, a apresentar aos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias definitivo.

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Férias e doença

Em caso de impossibilidade de gozo de férias por doença ou acidente de trabalho durante o ano civil em que deveriam ser gozadas, e até 30 de Abril do ano seguinte, o trabalhador não perderá o direito a essas férias, se as puder gozar no ano seguinte, mas só neste ano, em acumulação ou não com as férias desse ano.

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores antes do início das férias a retribuição correspondente ao período de férias, que não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador (ou os seus herdeiros, na hipótese da caducidade por morte daquele) terá direito a receber da entidade patronal uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato (assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras).

2 — As importâncias a que o trabalhador ou os seus herdeiros têm direito em virtude do regime estabelecido nesta cláusula serão pagas de harmonia com o disposto no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Indemnização por férias não gozadas

Se o empregador, por motivo que lhe for imputável, obstar ao gozo de férias do trabalhador, constitui-se na obrigação de indemnizar o trabalhador ou os seus herdeiros, pagando-lhes o triplo do valor em dívida.

## SECÇÃO II

### Faltas

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Definição

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

2 — No caso de ausências inferiores, os seus tempos serão adicionados e contarão como faltas na medida em que perfaçam um dia de trabalho.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas, se possível, no próprio dia em que ocorrerem e no primeiro período de trabalho, com ressalva daquelas de que o trabalhador tenha prévio conhecimento, caso em que deve avisar previamente, logo que tal conhecimento se verifique.

3 — Exceptuam-se deste regime as situações de força maior das quais claramente resulte a impossibilidade do cumprimento do estabelecido nos dois números anteriores, as quais deverão ser justificadas, respectivamente, dentro de quarenta e oito horas após a sua verificação e com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos do Código do Trabalho;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da respectiva legislação;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Serão obrigatoriamente justificadas perante a entidade patronal as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos inadiáveis da sua vida particular e que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 anterior serão consideradas justificadas após a recepção pela entidade patronal de um ofício comprovativo enviado pelo organismo respectivo. Relativamente a todas as demais previstas nas restantes alíneas, a entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir do trabalhador prova de veracidade dos factos alegados para justificação da falta, considerando-se tacitamente justificadas se dentro desse prazo o trabalhador não for solicitado para tal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo das alíneas c), quando o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e e) do n.º 2 da cláusula anterior, para além do crédito de horas previstas neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas, independentemente da data da sua ocorrência, dão à entidade patronal direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente ao seu número, ou a descontar no período de férias as faltas injustificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam.

2 — Para efeitos da parte final do número anterior, a opção pertence ao trabalhador, e o desconto processar-se-á à razão de um dia de férias por cada falta injustificada, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente ponderação, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — A redução do período de férias prevista nos números anteriores não implica qualquer redução na retribuição dos dias de férias a que tiver direito, nem no subsídio de férias, que receberá por inteiro.

4 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e, quando reiteradas ou se tiverem consequências graves para a entidade patronal, poderão constituir infracção disciplinar grave, nomeadamente motivo de despedimento com justa causa, nos termos da lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, manterá o direito ao lugar com a categoria e antiguidade, cessando os direitos e deveres das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, com ressalva dos que por esta convenção sejam assegurados para estas situações.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará logo que se torne certa a natureza definitiva do impedimento, sem prejuízo, porém, da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — O trabalhador terá direito às regalias referidas no número anterior quando estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado de sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento de rescisão do contrato com justa causa, ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena igual ou superior a 5 anos de prisão.

3 — O contrato caducará logo que se torne certa a natureza definitiva do impedimento, sem prejuízo, porém, da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, com indicação do número de dias e do fim a que se destina tal licença.

2 — Os casos em que não houver acordo serão submetidos à decisão conjunta da entidade patronal e do órgão sindical que legalmente represente os trabalhadores no interior da empresa, quando exista.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta na antiguidade do trabalhador e para todos os efeitos desta derivados, salvo acordo escrito em contrário.

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

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão do mapa de quotização sindical, quando for caso disso.

6 — A utilização de licença para fim diferente daquele para que foi concedida constitui justa causa para despedimento por parte do empregador, sem prejuízo da existência de processo disciplinar nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, ainda que meramente culposos, praticado pelo trabalhador com violação de algum ou de alguns deveres gerais ou especiais decorrentes da actividade profissional que exerce.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos cinco meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, devendo, no entanto, ficar concluído no prazo de 50 dias a contar da data da suspensão ou envio de nota de culpa do trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido por escrito, for necessária a sua prorrogação, por um prazo máximo de 10 dias.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada e com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado até um máximo de 10 dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou em qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e abusiva e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 30 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses, após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Igualdade de oportunidades

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais sobre a igualdade

1 — Para efeitos desta convenção nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação militar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal, sempre que possível, fará esforços para promover a sua igualização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

#### SECÇÃO II

##### Direitos da maternidade e paternidade

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela, pelo tempo de duração do internamento ou de doença.

3 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração mínima de 20 dias.

5 — A mulher poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, devendo informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença de maternidade por que opta.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Licença de paternidade

1 — O pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o pai tem ainda direito a licença por período de duração

igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

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

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- b) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para postos de trabalho que não prejudiquem a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- c) A ser dispensada de prestar trabalho nocturno durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o(a) filho(a) tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Protecção de despedimento

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — A entidade patronal que despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da prevista na lei, no caso de a trabalhadora não preferir a reintegração, bem como uma indemnização no valor dos salários relativos ao período em falta até completar um ano após o parto.

## SECÇÃO III

### Trabalho de menores

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos e sólidos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores de 18 anos ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados de tal inspecção devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, sempre que possível.

2 — O despedimento dos menores sem a observância do processo disciplinar previsto nesta convenção sujeitará a entidade patronal ao pagamento de uma indemnização correspondente ao triplo da prevista na lei, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa, sem prejuízo das retribuições devidas até à data da sentença.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades de valorização sócio-profissional, qualquer que seja a sua função nas empresas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Aos trabalhadores-estudantes, para além daqueles que resultarem da lei, são assegurados os direitos especiais previstos nos artigos 147.º a 159.º na lei complementar do Código do Trabalho.

2 — É sempre lícito ao empregador fazer depender a efectivação de tais direitos do bom aproveitamento

e assiduidade escolares do trabalhador-estudante, só sendo de atender, para o efeito, informação prestada, por escrito, pelo estabelecimento de ensino respectivo.

## CAPÍTULO X

### Segurança social

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições da segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, sem diminuição da retribuição.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — Para além do cumprimento dos preceitos legais aplicáveis, as entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento individual indispensável ao exercício da profissão, nomeadamente fatos-macacos, batas ou aventais, calçado apropriado, luvas para desinfecções e máscaras em pano, para quando executam trabalho onde há muita poeira, principalmente nos pavilhões fechados, onde se acumulam maiores quantidades de pó.

2 — Em cada instalação existirá um compartimento preparado para funcionar como balneário, sendo obrigatória, no mínimo, a existência de um balde-chuveiro e condições para aquecer a água.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente os artigos 272.º a 280.º do Código do Trabalho, os artigos 211.º a 289.º da lei complementar do Código do Trabalho e demais legislação especial aplicável.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Quotização

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao sindicato respectivo, até

ao dia 10 do mês seguinte a que diga respeito, o montante das quotizações sindicais.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, bem como identificar o sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Transferência da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se à nova entidade patronal, por qualquer título, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, inclusive antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior vencida nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitantes a trabalhadoras cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os fins da presente cláusula deverá a nova entidade patronal, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e, bem assim, de que lhes serão mantidas todas as regalias referidas no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula, com as adaptações devidas, é aplicável a qualquer situação que, no plano prático ou na realidade jurídica, signifique uma efectiva transmissão de exploração da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Habitação

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com ou sem aviso prévio, este obriga-se a deixar, no termo do contrato, a habitação a ocupar.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador terá o prazo de 30 dias para deixar a habitação.

3 — Nas habitações que forem concedidas aos trabalhadores, as entidades patronais providenciarão pela respectiva higiene e salubridade nas melhores condições possíveis, sendo obrigatório:

- a) Casa de banho com instalações sanitárias e chuveiro;

- b) Água canalizada e electricidade, nas zonas em que houver distribuição domiciliária pública, embora sem encargos para a entidade patronal no que se refere aos consumos respectivos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

As disposições da presente convenção colectiva de trabalho não anulam nem eliminam quaisquer regalias de ordem superior às constantes das suas cláusulas que anteriormente vinham a ser gozadas pelos trabalhadores.

#### ANEXO I

##### Definição de funções das categorias profissionais

*Afilhador.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o manejo reprodutivo suinícola, nomeadamente: na aplicação de técnicas de indução de cios; em tarefas necessárias à realização de cobrições das reprodutoras, quer por monta natural quer por inseminação artificial; assiste nos partos e auxilia as reprodutoras e as crias na afilhação até ao desmame; procede ao corte de rabos e de dentes e à vacinação dos leitões. Pode desempenhar outras tarefas relacionadas com o manejo suinícola.

*Ajuda.* — É o trabalhador que, desde a data da admissão e até atingir 18 anos de idade, desempenha tarefas meramente auxiliares de aprendizagem no âmbito da sua profissionalização, sempre com a supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

*Apontador.* — É o trabalhador que tem por função exclusiva ou predominantemente registar em mapas adequados a movimentação dos efectivos da respectiva exploração.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que coadjuva no desempenho das respectivas funções o tratador, o afilhador ou o criador.

*Criador.* — É o trabalhador que exerce cumulativamente as funções que competem ao afilhador e ao tratador.

*Encarregado.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas pela entidade patronal, os diversos trabalhos de suinicultura, orientando os trabalhadores sob as suas ordens, estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra. Esta categoria será obrigatória sempre que numa mesma exploração existam cinco ou mais trabalhadores das categorias previstas na presente convenção, devendo um deles ser promovido a tal categoria.

*Tratador de gado.* — É o trabalhador que assegura a alimentação dos animais, tendo em conta o programa alimentar definido; efectua a limpeza e desinfectação das instalações e equipamentos; colabora nas tarefas ligadas

à higiene e sanidade animal, nomeadamente na aplicação de vacinas; efectua tarefas ligadas ao maneio reprodutivo suinícola; colabora em cargas e descargas de animais e rações.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado .....	560
II	Afilhador ..... Criador ..... Tratador de gado .....	523
III	Auxiliar ..... Apontador .....	432
IV	Ajuda .....	403

Lisboa, 7 de Junho de 2007.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

*António Jorge Varela Simões Monteiro*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Suinicultores:

*Hélder Duarte*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A direcção da FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores representa na outorga desta convenção a ALIS — Associação Livre de Suinicultores.

Lisboa, 18 de Julho de 2007. — O Presidente, *Paulo José Marques Inácio*. — O Vice-Presidente, *Joaquim Conceição Dias*.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação de:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 27 de Junho de 2007. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 191/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006.

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007, podendo ser revistas anualmente.

3 a 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

### Cláusula 26.ª

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 14 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

### Cláusula 29.ª

#### Abono para falhas

Aos caixas, aos cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 17,50, a pagar independentemente do ordenado.

### Cláusula 48.ª

#### Subsídio de refeição

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 3,80 diários a título de alimentação por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	828
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	770
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	727
IV	Correspondente em línguas estrangeiras .... Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escriturário especializado ..... Foguetiro-encarregado .....	688
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escriturário de 1.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Foguetiro de 1.ª classe .....	639
VI	Cobrador de 1.ª classe ..... Escriturário de 2.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .... Foguetiro de 2.ª classe ..... Recepcionista .....	603
VII	Cobrador de 2.ª classe ..... Telefonista de 1.ª classe ..... Foguetiro de 3.ª classe .....	568
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	482
IX	Contínuo de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	411
X	Paquete até 17 anos .....	404

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 70 empresas e 2000 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Maio de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector e confeitaria e conservação de fruta):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Foguetiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o registo n.º 190/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, aplica-se à Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., adiante designada por 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 SINCTA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo.

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

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

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

2 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

3 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2008, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2007.

4 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2009, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos



índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2008.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente AE poderá ocorrer a partir de 1 de Setembro de 2009, 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 respectivos anexos, ser alterado a todo o tempo.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Anexos

Constituem anexos ao presente AE:

- Anexo I, «Tabela salarial»;
- Anexo II, «Descrição de funções»;
- Anexo III, «Tabela de pontuações para ROP»;
- Anexo IV, «Lista de escalonamento»;
- Anexo V, «Regulamento sobre passagem à aposentação ou reforma»;
- Anexo VI, «Regulamento do sistema de avaliação operacional de CTA».

## CAPÍTULO II

### Categoria profissional, funções e limite de idade

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Categoria profissional

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Funções de CTA

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

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

3 — São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 92.<sup>a</sup> deste AE.

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

5 — As funções de natureza operacional conferem direito à remuneração mensal, tal como definido na alínea b) do n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Perca 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 da Convenção sobre Aviação Civil Internacional e demais legislação nacional aplicável, bem como por falta de proficiência operacional, nos termos do regulamento do sistema de avaliação operacional de CTA, constante do anexo VI, a NAV garantirá a manutenção da respectiva 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 n.º 1 integra a remuneração mensal tal como definida no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup> e os subsídios de férias e de Natal, sendo objecto das mesmas actualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efectivo de funções.

4 — Caso a perca definitiva ou temporária da licença o permita, atento o seu estado de saúde, a NAV poderá exigir a permanência do CTA em funções de chefia, assessoria ou instrução até aos 52 anos de idade, data a partir da qual se aplica o disposto nos n.ºs 5, 6 ou 8 da cláusula 11.<sup>a</sup>

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da presente cláusula, a NAV convidará a ficar em funções de assessoria ou instrução o CTA que tendo perdido definitivamente a licença, não fique, em resultado da aplicação dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>, 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 perca da licença o disposto no n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>

7 — Não haverá lugar à aplicação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 9.<sup>a</sup> caso a perca de licença seja devida a dolo ou culpa grave do CTA, entendendo-se como tal a violação injustificada do dever de dili-

gência no cumprimento de normas legais ou regulamentares ou a previsibilidade de que do acto 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.<sup>a</sup>

##### Limite de idade

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o limite de idade para o desempenho das funções operacionais referidas no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup> é de 55 anos, passando a ser fixado nos 57 anos de idade 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, actualmente estabelecido no Decreto-Lei n.º 503/75, de 13 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 154/95, de 1 de Julho.

2 — Para os CTA admitidos até 31 de Dezembro de 1994 considera-se o limite de idade de 52 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 55 anos ou até aos 57 anos mediante acordo individual escrito, nos termos previstos no n.º 6 e na cláusula 10.<sup>a</sup>

3 — Para os CTA admitidos a partir de 31 de Dezembro de 1994 e que tenham ingressado no quadro de pessoal da empresa até ao dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal a que se refere o n.º 1 e que altera o limite de idade para o exercício de funções operacionais, considera-se o limite de idade de 55 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o seu exercício de funções operacionais até aos 57 anos mediante acordo individual escrito, nos termos previstos no n.º 7.

4 — As funções de chefia orgânica, instrução e assessoria exercidas a título permanente poderão ser desempenhadas até cinco anos após os limites de idade operacional previstos no n.º 1.

5 — O exercício de funções de chefia orgânica, assessoria ou instrução, previstas no número anterior, depende de acordo individual 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 em definitivo quando o CTA atingir o limite previsto no n.º 4.

6 — Para os CTA admitidos até 31 de Dezembro de 1994, o acordo previsto na parte final do n.º 2 será celebrado por um prazo mínimo inicial 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.

7 — Para os CTA admitidos a partir de 31 de Dezembro de 1994 e que tenham ingressado no quadro de pessoal da empresa até ao dia imediatamente anterior

à data de entrada em vigor do diploma legal a que se refere o n.º 1 e que altera o limite de idade para o exercício de funções operacionais, o acordo previsto na parte final do n.º 3 será celebrado por um prazo mínimo inicial 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.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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 respectivo limite de idade para o exercício de funções operacionais, de acordo com o estipulado nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 8.<sup>a</sup>, bem como nas situações em que ocorra a perda definitiva da licença aeronáutica, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>

2 — Os CTA abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito à remuneração mensal tal como definida no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup> e aos subsídios de férias e de Natal, os quais serão pagos respectivamente nos meses de Junho e Novembro de cada ano, serão objecto das mesmas actualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efectivo de funções e serão pagos integral ou proporcionalmente conforme o CTA tenha 36 ou menos anos de serviço, calculados de acordo com o disposto no número seguinte.

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

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

5 — Para efeitos de determinação da remuneração mensal líquida actualizada, a que alude o número anterior, o acréscimo percentual da componente produtividade da remuneração operacional, referida no n.º 2 da cláusula 66.<sup>a</sup>, não poderá exceder metade do valor da taxa média de inflação anual verificada no ano anterior e publicada pelo INE.

6 — O disposto no n.º 4 apenas se aplica aos CTA admitidos na empresa até 30 de Setembro de 2007, sendo que aos CTA que forem admitidos posteriormente

àquela data será aplicado um plano de contribuição definida, nos termos do contrato constitutivo do fundo de pensões a celebrar entre a NAV e o SINCTA.

7 — Para efeitos do disposto no n.º 4, considera-se que os CTA admitidos na empresa até ao dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que vier a estabelecer o novo limite de idade operacional e a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> reúnem os requisitos para a aposentação ou reforma a partir do momento em que atinjam a idade de 55 anos e preenham as demais condições legais para requerer a aposentação voluntária antecipada ou a reforma por velhice, que em cada momento vigorarem e que actualmente se encontram estabelecidas, respectivamente, no artigo 37.º-A do Estatuto da Aposentação e no Decreto-Lei n.º 436/99, de 29 de Outubro.

8 — Aos CTA beneficiários da Caixa Geral de Aposentações que requeiram nos termos do número anterior a aposentação voluntária antecipada a empresa garantirá o pagamento das quotas devidas pela majoração do tempo de serviço nos termos que estiverem previstos na lei e que actualmente estão consignados no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 503/75, de 13 de Setembro, bem como, e sempre que se justificar, o pagamento das quotas decorrentes da contagem do tempo de serviço militar e do tempo de serviço prestado noutras entidades.

9 — Caso os CTA admitidos na empresa em data posterior à entrada em vigor da alteração legal do limite de idade operacional a que alude o n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> venham a requerer a respectiva reforma por velhice antes de atingirem os 57 anos e a mesma lhes for concedida e se não permanecerem ao serviço efectivo até aquela idade, constituir-se-ão na obrigação de indemnizar a empresa num valor correspondente ao produto do valor da remuneração mensal que auferiam no mês em que deixaram de permanecer ao serviço efectivo pelo número de meses que medeiem entre esse mês, inclusive, e o mês em que perfizessem 57 anos de idade, inclusive.

10 — O valor indemnizatório referido no número precedente vencer-se-á no dia 15 do mês seguinte àquele em que o CTA deixar de prestar serviço efectivo à empresa, em consequência da sua passagem à reforma por velhice.

11 — O demais atinente à reforma e aposentação dos CTA consta do regulamento previsto no anexo v.

12 — As responsabilidades da empresa previstas no n.º 4 serão satisfeitas através do fundo de pensões constituído por contrato celebrado entre a NAV e o SINCTA em 31 de Julho de 1999 ou através do instrumento que o venha a substituir e de acordo com as normas neste contido.

13 — A empresa está desobrigada das responsabilidades constantes do n.º 4 em relação aos CTA que não queiram aderir ao fundo de pensões referido no número anterior ou que tenham sido excluídos por falta de pagamento das respectivas contribuições.

14 — No caso de, por qualquer razão, se verificar a extinção do fundo de pensões referido no n.º 12 ou do instrumento que o venha a substituir, as responsa-

bilidades da empresa constantes do n.º 4 mantêm-se integralmente em vigor.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Disponibilização de direitos

1 — Os CTA com licença e qualificação válidas admitidos até 31 de Dezembro de 1994 declararão por escrito, até ao fim de Janeiro do ano em que completam 49 anos de idade, se aceitam ou não exercer funções operacionais até aos 55 anos.

2 — Os CTA que declarem aceitar receberão um prémio de disponibilidade no valor constante de € 4987,98, acrescido de uma componente actualizável de € 4967,47.

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

- a) Sendo a percentagem superior a 60 — um valor constante de € 4987,98;
- b) Sendo a percentagem superior a 35 e inferior ou igual a 60 — um valor constante de € 4987,98, acrescido de uma componente actualizável de € 2838,51;
- c) Sendo a percentagem inferior ou igual a 35 — um valor constante de € 4987,98 acrescido de uma componente actualizável de € 4967,47.

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

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

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

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

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

9 — A componente actualizável do prémio de disponibilidade, prevista nos n.ºs 2 e 3, será anualmente ajustada por referência a 1 de Julho de cada ano, com base na taxa média de inflação publicada pelo INE.

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

11 — Enquanto a cláusula estiver suspensa, não serão atribuídos os prémios previstos nos n.ºs 2, 3 e 4, produzindo as alterações acordadas na renegociação efeitos à data de suspensão.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Indemnização por desvinculação contratual

1 — Os CTA admitidos na empresa até 31 de Dezembro de 1994 que na data de entrada em vigor do presente AE já se tenham disponibilizado para prolongar funções entre os 52 e 55 anos terão direito a uma indemnização por desvinculação contratual paga no momento em que esta ocorra, cujo montante será apurado tendo em conta a fórmula seguinte:

$IDC = € 2602 \times \text{número de meses de prolongamento contratual contados entre a data em que completou 52 anos de idade e a data em que cessou funções}$

$IDC = \text{indemnização por desvinculação contratual.}$

2 — A concessão da IDC prevista no número anterior aplica-se igualmente aos CTA que tenham ingressado nos quadros de pessoal da empresa entre 1 de Janeiro de 1995 e 30 de Setembro de 2007 e que detenham pelo menos 20 anos de serviço na data em que perfaçam 52 anos de idade.

3 — Caso os CTA referidos no número anterior não detenham 20 anos de serviço na data em que perfaçam 52 anos de idade, ser-lhes-á atribuído um valor de IDC calculado pelo quociente entre o respectivo tempo de serviço e os mencionados 20 anos de serviço.

4 — Os CTA que tenham ingressado no quadro de pessoal da empresa até 30 de Setembro de 2007, bem como aqueles que venham a ingressar entre 30 de Setembro de 2007 e o dia anterior à data de entrada em vigor do diploma legal a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> e que fixar nos 57 anos a idade limite para o exercício de funções operacionais, que venham a disponibilizar-se para o prolongamento de tais funções até a referida idade limite terão igualmente direito a partir dos 55 anos à percepção da indemnização por desvinculação contratual, nos termos previstos no n.º 1.

5 — Terão igualmente direito à percepção da IDC os CTA referidos nos n.ºs 1, 2 e 4 da presente cláusula que se tenham ou venham a disponibilizar para o exercício de funções de chefia orgânica, assessoria ou instrução até aos 60 ou 62 anos de idade.

6 — O disposto no número anterior aplicar-se-á também aos CTA referidos no n.º 3 da presente cláusula, nos termos e condições aí previstos.

7 — O disposto no n.º 4 aplica-se igualmente aos CTA que venham a ingressar no quadro de pessoal da empresa

em data posterior à data de entrada em vigor do diploma legal a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup>

8 — Os CTA referidos no número anterior e aos quais se passe a aplicar os 57 anos como limite de idade e que se disponibilizem para o exercício de funções de chefia orgânica, assessoria e de instrução até aos 62 anos terão direito a partir dos 57 anos à percepção da correspondente IDC.

9 — Em caso de morte do CTA, será pago aos respectivos herdeiros o crédito emergente da IDC devida, em função do número de meses de exercício efectivo de prolongamento de funções que se tiver verificado.

10 — O valor da IDC, previsto no n.º 1, bem como o valor do adiantamento referido no n.º 12, será anualmente actualizado, por referência a 1 de Julho de cada ano, tendo por base a taxa média de inflação publicada pelo INE.

11 — No cálculo dos valores de IDC previstos na presente cláusula serão deduzidas todas e quaisquer ausências ao serviço, exceptuando os dias de férias e os dias de descanso.

12 — Caso o CTA o pretenda, a empresa procederá a adiantamentos trimestrais no valor de € 7806 por conta da IDC referida nos números anteriores.

13 — O direito à percepção de IDC para os CTA previstos no n.º 1 da presente cláusula fica condicionado à verificação, em Janeiro de cada ano, de uma percentagem acumulada de adesões não inferior a 40, o que, não ocorrendo, determina a suspensão do disposto no n.º 1, para renegociação, continuando a ser liquidados os adiantamentos previstos no número anterior.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da NAV

São deveres da NAV os seguintes:

- Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos do presente acordo;
- Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- Exigir do pessoal que trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direcção e chefia;
- Passar certificados de trabalho aos trabalhadores donde constem a antiguidade, as funções ou os cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;

- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição na forma devida;
- k) Cumprir as disposições legais em vigor relativamente ao exercício de cargos em organismos sindicais, comissões de trabalhadores e associações profissionais e não opor obstáculos à prática nos locais de trabalho das respectivas actividades, nos termos legais aplicáveis;
- l) Enviar, nos termos da lei e do presente acordo, ao Sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- m) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo CTA, comunicando-lhe a sua posição por escrito num prazo de 30 dias e considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 90 dias;
- n) Dar conhecimento ao Sindicato dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho;
- o) Facultar aos trabalhadores os manuais e respectivas actualizações em número considerado suficiente, bem como toda a documentação necessária à sua formação e ao desempenho de cada uma das suas funções e distribuir um exemplar das mesmas à Associação Portuguesa dos Controladores de Tráfego Aéreo;
- p) Assegurar a vigilância da saúde dos CTA de modo a aferir se detêm as aptidões necessárias ao desempenho cabal das funções de que são incumbidos;
- q) Controlar a validade das licenças e qualificações ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções do trabalhador, concedendo-lhe as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas;
- r) Suportar todos os encargos decorrentes da reválida da licença e manutenção da validade da documentação necessária ao normal desempenho das suas funções quando os actos correspondentes, nomeadamente os exames médicos, sejam organizados e promovidos pela empresa em locais por esta designados;
- s) Nomear um CTA operacional para integrar as comissões de inquérito interno constituídas em função de acidente ou incidente que envolva os serviços de tráfego aéreo;
- t) Criar ou manter em vigor caso já existam e desde que tal se mostre adequado salas de convívio em condições de higiene e conforto e instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;
- u) Manter, caso tal se justifique e sem prejuízo da racionalidade da sua exploração, as condi-

ções de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social em termos equivalentes aos já praticados.

### Cláusula 13.º

#### Regime disciplinar

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

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

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

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

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

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

7 — As sanções aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

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

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 70.<sup>a</sup> e 71.<sup>a</sup>;
- 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, cafetarias, 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) Adoptar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Exigir ao CTA o desempenho de funções em actividade diferente daquela a que está vinculado por força do presente AE ou do seu contrato de trabalho ou que não correspondam à sua aptidão e categoria profissional, salvo acordo do CTA e sem prejuízo do disposto na cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos dos CTA

São direitos dos CTA:

- a) Exercer os privilégios inerentes às licenças e qualificações;
- b) A independência total, individual ou colectiva, em relação a interferências, pressões, instruções ou normas relativas ao exercício de funções ATS, provenientes de entidades ou órgãos alheios à estrutura hierárquica dos serviços de tráfego aéreo e à autoridade aeronáutica competente;
- c) A proibição da escuta ou reprodução da gravação de comunicações resultantes da prestação

de serviço de controlo de tráfego aéreo por entidade alheia à estrutura hierárquica ou funcional dos serviços de tráfego aéreo ou à autoridade aeronáutica competente;

- d) Acompanhar, através de representantes nomeados pela APCTA, desde a fase de elaboração do projecto até à sua entrada em funcionamento as alterações introduzidas nos meios técnicos e operacionais utilizados nos STA;
- e) Usufruir do apoio previsto no programa CISM, «Critical Incident Stress Management», ou equiparado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transmissão de exploração

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

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Despesas com documentação

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definições

Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se:

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

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

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

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

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

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

6 — 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.

7 — 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 23.<sup>a</sup>

#### Da prestação de trabalho

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

- a) Em regra, não haverá rendição de turnos entre as 0 e as 7 horas;
- b) Se, por razões operacionais, se verificar a necessidade nalgum órgão de aumentar a dotação do período nocturno, em alternativa a essa medida poderão verificar-se rendições de turno às 6 horas, mediante acordo prévio do SINCTA;
- c) Entre as 0 e as 24 horas de cada dia nenhum período de trabalho poderá ter mais de oito horas e quinze minutos consecutivos nem menos de quatro horas;
- d) O período intercalar de descanso não será nunca inferior a oito horas, considerando-se que o correspondente descanso compensatório, exigido nos termos da lei, está integrado no período de descanso semanal previsto na alínea d) da cláusula 21.<sup>a</sup>;
- e) O período de sobreposição de serviço será de quinze minutos;
- f) Os dias de descanso semanal e complementar serão sempre consecutivos.

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

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Períodos especiais de descanso

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

- a) Aos seguintes intervalos de descanso:  
Trinta minutos por cada duas horas em posição de controlo convencional ou por cada hora e meia em posição de controlo radar, no CCTA de Lisboa, no CCTA de Santa Maria e nas torres de Lisboa, Porto, Faro e Funchal;  
Trinta minutos por cada três horas em posição de controlo convencional nos restantes órgãos, com excepção das torres de Porto Santo, Santa Maria e Flores;
- b) A um período de repouso de noventa minutos consecutivos entre as 0 e as 8 horas sem perda de retribuição nem desconto do tempo de serviço, excepto nos órgãos com um CTA por turno;
- c) A uma hora para refeição sempre que o turno abranja a totalidade do respectivo período de refeição, contando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Escalas de serviço

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

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

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

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

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

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Trocas de serviço

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

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

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

3 — Ao trabalhador substituído não poderão ser assadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo substituto, impendendo sobre este último a responsabilidade inerente.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

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



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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» 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 de:

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

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

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

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

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

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

8 — Sempre que se verifique a não prestação de trabalho suplementar previamente aceite por um CTA, ser-lhe-á aplicada uma penalização de € 650, actualizável 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 efectuar posteriormente.

9 — O disposto no número anterior não se aplica se o CTA avisar com mais de setenta e duas horas de antecedência que não pode assegurar a prestação do trabalho suplementar em causa ou se justificar a sua ausência por qualquer dos motivos previstos no n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Instrutores

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

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

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

4 — Os instrutores, durante o período de tempo em que estejam a ministrar disciplinas teóricas ou técnicas de simulação no centro de formação ou local equipado, têm direito ao pagamento por cada hora de formação efectivamente prestada de 0,72% do nível II da tabela salarial constante do anexo I.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

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

4 — Os dias de descanso previstos nesta cláusula não prejudicam o período intercalar de descanso definido na alínea b) da cláusula 21.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>

6 — No caso de o gozo efectivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior não ser possível, por acordo, num dos três dias úteis imediatos ao da prestação, aqueles serão remidos, em relação aos CTA que aceitem essa remissão, pelo pagamento de 50 % da retribuição especial prevista na cláusula 60.<sup>a</sup> a que tal prestação deu direito.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descansos anuais

1 — Sem prejuízo dos demais descansos previstos no presente AE, todos os CTA têm direito a dois dias de descanso anual, os quais serão gozados juntamente com um período de férias, salvo acordo em contrário entre o CTA e a empresa.

2 — Em consequência do alargamento do limite de idade operacional para os 57 anos, previsto no n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup>, os CTA terão direito ao gozo de dias de descanso anuais compensatórios, nas seguintes condições:

- a) No ano civil de 2008, um dia de descanso anual compensatório para os CTA que detenham em 1 de Janeiro de 2008 uma antiguidade na empresa superior a cinco anos;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 2009 e em cada ano civil subsequente, um dia de descanso anual compensatório para os CTA que detenham, por referência a 1 de Janeiro do ano civil a que respeitar, uma antiguidade na empresa superior a 5 anos e menor que 10 anos e dois dias de descanso compensatório para os CTA que detenham uma antiguidade na empresa maior que 10 anos.

3 — A concessão do dia de descanso compensatório previsto na alínea a) do n.º 2 fica condicionada à verificação de uma adesão, nos termos do número seguinte, de, pelo menos, 80 % dos CTA com licença aeronáutica válida e que reúnam, durante o ano de 2008, os requisitos de idade para o prolongamento de funções operacionais entre os 55 e os 57 anos de idade.

4 — A adesão referida no número anterior deverá ser expressa, mediante a apresentação, pelos CTA abrangidos, até 15 de Dezembro de 2007, de uma declaração de disponibilização para o respectivo prolongamento de funções operacionais.

5 — A concessão dos dias anuais de descanso compensatório previstos na alínea b) do n.º 2 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 licença válida e que reúnam as condições para o prolongamento de funções operacionais entre os 55 e os 57 anos.

6 — A adesão referida no número anterior deverá ser expressa mediante a apresentação, durante o mês de Junho do ano civil imediatamente anterior àquele

em que o CTA completa 55 anos de idade, de uma declaração de disponibilização para o prolongamento de funções operacionais.

7 — Aos CTA que tenham declarado a sua adesão ao prolongamento de funções operacionais entre os 55 e os 57 anos, nos termos do número anterior, e que não venham a assegurar a inerente prestação efectiva de trabalho ser-lhes-á aplicada uma penalização pecuniária no montante de € 7806, a qual será anualmente actualizada com base na taxa média de inflação publicada pelo INE por referência a 1 de Julho de cada ano.

8 — O montante da penalização referido no número anterior não será aplicado caso a não prestação efectiva de trabalho tenha sido motivada por razões de saúde.

9 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os CTA que efectivamente estejam a prolongar o exercício de funções operacionais entre os 55 e os 57 anos de idade e enquanto tal ocorrer terão direito aos dias de descanso anual previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 independentemente de se ter ou não verificado no ano civil anterior a condição estatuída nos n.ºs 3 e 5.

10 — Os dias de descanso anuais compensatórios, previstos no n.º 2, serão gozados juntamente com um período de férias, salvo acordo em contrário entre o CTA e a empresa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

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

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

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

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço — as 12 e as 15 horas;  
Jantar — as 20 e as 23 horas.

2 — No período de trabalho entre as 0 e as 8 horas, os CTA terão direito a uma hora de refeição sem perda de retribuição nem desconto no tempo de serviço, a qual, não sendo sobreponível com o período estipulado na alínea b) do n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde a NAV  
exerce a actividade.

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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

6 — A opção referida no número anterior aplica-se a todos os feriados trabalhados em sequência normal

de trabalho no ano seguinte e prejudica o disposto no n.º 1 desta cláusula.

7 — O trabalho prestado em feriado por um CTA que tenha tomado a opção prevista no n.º 5 confere direito ao pagamento previsto na cláusula 60.<sup>a</sup> se for efectuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### 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 1.º 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 de o primeiro período de férias ser em Janeiro, o subsídio de férias será pago juntamente com a remuneração deste mês.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 38.<sup>a</sup>, o trabalhador que, por acordo e a solicitação da empresa, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio terá ainda direito a um subsídio de férias complementar equivalente à remuneração 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 a alínea b) do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Vencimento do direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>

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

3 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de Dezembro, 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 respectivo 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, 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 n.ºs 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.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Fixação e acumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, 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 actividade em associações sindicais ou comissões de tra-

balhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem poderão fazê-lo no 1.º trimestre do ano civil imediato até metade daquele período.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a NAV e o CTA podem acordar no gozo interpolado das férias, tendo, nesse caso, de ser gozado seguidamente um período de, pelo menos, 10 dias úteis ou 13 dias seguidos, conforme se aplique a alínea a) ou a alínea b) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 3 desta cláusula:

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

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

- a) A marcação das férias será feita nos moldes deste acordo, correspondendo a cada escolha a pontuação da tabela anterior;

- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas a ordenação dos CTA com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente de pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na NAV adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal logo a seguir ao CTA que tenha pontuação imediatamente anterior;
- e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no n.º 1 da cláusula 51.<sup>a</sup> será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
- f) Anualmente e antes de 1 de Outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano. As escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de Novembro;
- g) Até 30 de Novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Dezembro;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Janeiro de cada ano.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — As alterações de períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a 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.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Falta — Definição

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins

do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral (avós, bisavós, irmãos e cunhados), até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou na APCTA;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao CTA, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;
- g) As que decorram da aplicação do regime jurídico de protecção da maternidade e paternidade;
- h) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa.

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV com a 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 n.º 3 da cláusula anterior não se aplica o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste AE;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, nos termos do disposto na cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Dispensas

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

4 — O acordo para a concessão de licença a que se refere a presente cláusula será escrito e estipulará obrigatoriamente o pagamento pelo CTA das contribuições em vigor para o financiamento do fundo de pensões referido no n.º 13 da cláusula 9.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### 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 63.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição — Definição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor/hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno previsto na cláusula 29.<sup>a</sup> efectuado no âmbito deste acordo será pago do seguinte modo:

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 20 ou às 22 horas, os dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados consideram-se com início às 20 ou às 22 horas do dia anterior e termo às 20 ou às 22 horas do dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração operacional

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

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

2 — Para cálculo da remuneração operacional devida a cada CTA, é considerada uma tabela de pontuação constituída de acordo com o disposto na cláusula 66.<sup>a</sup>

3 — O valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no número anterior é de 0,2649 % do valor atribuído ao nível 7 da tabela salarial.

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

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

6 — Os CTA transferidos de órgão ao abrigo da cláusula 71.<sup>a</sup> mantêm o direito à remuneração operacional do órgão de origem durante os períodos mínimos fixados no órgão de destino para obtenção da respectiva qualificação máxima.

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

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

9 — Se ocorrer a passagem à aposentação ou reforma sem que tenha sido readquirida qualquer qualificação, a remuneração mensal líquida a que se refere o n.º 4 da cláusula 9.<sup>a</sup> inclui apenas a remuneração base mensal e as diuturnidades.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### 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 mantêm-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração 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 64.<sup>a</sup>

##### Refeições e subsídio de refeição

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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 66.<sup>a</sup>

### Cálculo da remuneração operacional

1 — As pontuações a que se refere o n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup> constam do anexo III deste AE, só podendo ser alteradas de acordo com as regras constantes dos números seguintes.

2 — Sempre que se verifique um aumento do número total dos movimentos IFR de todos os órgãos ATC, a pontuação do Centro de Controlo de Lisboa será incrementada, com efeitos a 1 de Janeiro do ano em que se efectuarem os cálculos, numa percentagem igual a 50 da variação registada.

3 — Os cálculos referidos no número anterior serão efectuados em Janeiro de cada ano, comparando entre si o número total de movimentos IFR de todos os órgãos ATC *per capita* nos dois anos imediatamente anteriores.

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

5 — O número total 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 deverá também ser considerado 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 mil e quinhentas horas de trabalho por ano.

7 — O regime previsto na presente cláusula entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008, sendo que os incrementos a calcular nesse ano terão como base de comparação os anos de 2007 e 2006, tendo em atenção os critérios previstos nos números anteriores.

8 — No ano de 2007, com efeitos a 1 de Janeiro, a tabela de pontuações a aplicar é a que consta do anexo III do presente AE.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Prémio de exercício de funções

1 — Os CTA que exerçam, a título permanente e em horário regular, funções de chefia orgânica, de assessoria ou de instrução têm direito a um prémio de exercício de funções num montante mensal equivalente a 23,16% do nível 15 da tabela salarial constante do anexo I.

2 — A ausência ao serviço do CTA, seja qual for o motivo, incluindo o gozo de férias, determina 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, assessoria ou instrução em horário regular a título precário por um período igual ou superior a 10 dias úteis e apenas enquanto se mantiver essa situação.

4 — O prémio estabelecido na presente cláusula não é acumulável com o pagamento previsto no n.º 4 da cláusula 30.<sup>a</sup>, tendo o CTA direito ao tratamento que, em cada mês, seja mais favorável.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local habitual

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### 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 69.<sup>a</sup>

### Deslocações em serviço

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

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

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

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

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

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

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

5 — Não se consideram transferências:

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

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 — Escolhidos os CTA que serão transferidos, a NAV divulgará essas transferências, devendo as respectivas datas de concretização ocorrer no ano seguinte e ser fixadas de comum acordo ou, na sua falta, pela empresa, não devendo nesse caso diferir mais de quatro meses da data prevista para a concretização.

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

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

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

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

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Seguros

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

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

## CAPÍTULO VII

### Indemnizações

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### 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 colectivo conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup> por cada ano ou fracção de antiguidade.

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

## CAPÍTULO VIII

### Segurança social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Regime geral

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime complementar de segurança social

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Inscrição na Obra Social dos Ministérios da Habitação e Obras Públicas e dos Transportes e Comunicações

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### 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

### Formação

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Formação — Princípios gerais

1 — A NAV proporcionará anualmente formação contínua aos CTA ao seu serviço, visando o seu desen-

volvimento, actualização 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 acções 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 adopção dos planos de formação que abranjam CTA.

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

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

- a) Obtenção de uma qualificação, de acordo com as normas em vigor;
- b) Recuperação de qualificação;
- 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.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Formação — Definições

1 — Para efeitos deste acordo, considera-se:

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

2 — A formação operacional tem duas componentes:

- a) Componente teórico/prática, que poderá, dependendo das condições do órgão, desenvolver-se em duas fases:
  - i) Fase de transição, durante a qual será transmitido ao candidato o conhecimento teórico sobre as características específicas e procedimentos ATC do órgão cuja qualificação pretende obter, utilizando-se variados processos pedagógicos, incluindo a simulação analítica, entendendo-se como tal o estudo gradual e controlo de situações de gestão de tráfego

aéreo retiradas da realidade, possibilitando ao estagiário examinar e ensaiar várias soluções;

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Avaliação operacional

As avaliações serão efectuadas nos termos do regulamento de avaliação operacional constante do anexo VI.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Investigação técnica de acidentes e incidentes de tráfego aéreo

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

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

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

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

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

6 — Os ensinamentos retirados da investigação técnica de incidentes podem 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.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Voos de familiarização

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

## CAPÍTULO X

### Carreira de CTA

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Ingresso

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

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

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### 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 deste AE.

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

- a) Maior classificação na formação inicial referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>;
- 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.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Progressão na carreira

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Progressão técnica

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

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

3 — A progressão técnica integra as seguintes qualificações:

- a) De controlo de aeródromo (ADV/ADI);
- b) De controlo de aproximação (APP);
- c) De controlo regional (ACP);
- d) De controlo oceânico (ACPIOCN);
- e) De controlo de aproximação radar (APS/RAD/TCL);
- f) De controlo regional radar (ACS/RAD).

4 — A formação referida no n.º 2 desta cláusula bem como a prevista na cláusula 79.<sup>a</sup> serão ministradas por CTA instrutores.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeito das qualificações

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Condições para a progressão técnica

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Faltas de aproveitamento na obtenção de qualificações

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

2 — Em caso de falta de aproveitamento pela segunda vez na mesma qualificação, o CTA regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de qualificação em qualquer órgão atentas as normas vigentes sobre transferências e decorrido um período mínimo de dois anos sobre a data em que recuperou a qualificação no órgão aonde regressou.

3 — Se o CTA averbar falta de aproveitamento em duas tentativas consecutivas na obtenção de nova qualificação tentada ao abrigo do disposto na parte final do número anterior, regressa definitivamente ao órgão onde estava colocado anteriormente.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Falta de aproveitamento em curso radar

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

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

3 — Em alternativa ao disposto na parte final do número anterior, o CTA pode optar por ser transferido para a torre de Lisboa ou de Cascais, de acordo com as seguintes regras:

- a) Esta opção deve ser exercida nos três dias imediatos ao fim do curso radar em que não obteve aproveitamento, estando sempre dependente da existência de vagas naqueles órgãos e da sua capacidade de formação operacional;
- b) Compete à NAV declarar se a opção pode ser exercida e em relação a que órgão, atento ao disposto na alínea anterior;
- c) Caso se verifiquem mais candidatos à opção do que vagas, serão transferidos para aquele(s) órgão(s) os CTA mais antigos, atenta a lista de escalonamento;

- d) Se o CTA for colocado na torre de Lisboa ou de Cascais, só poderá frequentar novo curso radar quando tiver direito a ser transferido, atentas as regras em vigor nesta matéria.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Reclassificações por inaptidão técnica

1 — Um CTA será reclassificado para outra categoria profissional caso não consiga recuperar a qualificação que detinha no órgão para onde regressou nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 89.º, ou do n.º 4 da cláusula 90.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>

##### Progressão profissional

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

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

CTA A 3;  
CTA A 2;  
CTA A 1;  
CTA A;  
CTA B;  
CTA C;  
CTA D;  
CTA E.

3 — Os graus referidos no n.º 1 correspondem às funções de chefia, assessoria e controlo de tráfego aéreo a seguir indicadas:

Grau	
6	Chefia de FIR.
5	Chefia de centro de controlo. Chefia orgânica III.
4	Chefia de torre II. Chefia orgânica II.
3	Chefia de torre I. Chefia orgânica I. Chefia de sala de operações. Instrutor residente/forma.

Grau	
2	Supervisor. Assessor sénior. Instrutor.
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 n.º 3 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão técnica do CTA nomeado.

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

7 — As funções de chefe de sala, supervisor, assessor e instrutor não podem ser desempenhadas cumulativamente nem exercidas a título temporário, a não ser em situações excepcionais precedidas de acordo nesse sentido com o SINCTA.

8 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da presente cláusula e por referência ao grau de instrutor, os CTA que à data da entrada em vigor do presente AE exerçam as funções de monitor e não se disponibilizem para exercer o conteúdo funcional das funções de instrutor tal como descritas no anexo II não serão enquadrados como grau II, ficando enquadrados no grau I e exercendo essencialmente funções na operação (OJT — *on job training*) e no âmbito de acções de formação em simulação e de acções de refrescamento no centro de formação ou local equiparado desde que tenham a adequada formação, sendo que o exercício destas acções fora da operação não determina, em qualquer circunstância, a alteração ao seu enquadramento retributivo do grau I, ainda que a título de diferencial remuneratório.

9 — Os CTA previstos no número anterior apenas poderão vir a exercer as funções de instrutor com o conteúdo funcional descrito no anexo II e com enquadramento no grau II nos termos previstos nas cláusulas 95.<sup>a</sup> e 96.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Acesso às fases

1 — O acesso às fases previstas no n.º 2 da cláusula anterior processa-se nos seguintes termos:

- Têm acesso a CTA D os CTA E com um ano de permanência nesta fase;
- Têm acesso a CTA C os CTA D com um ano de permanência nesta fase;
- Têm acesso a CTA B os CTA C com dois anos de permanência nesta fase;
- Têm acesso a CTA A os CTA B com três anos de permanência nesta fase;
- Têm acesso a CTA A 1 os CTA A com três anos de permanência nesta fase;

- f) Têm acesso a CTA A 2 os CTA A 1 com quatro anos de permanência nesta fase;
- g) Têm acesso a CTA A 3 os CTA A 2 com quatro anos de permanência nesta fase.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Acesso aos graus

A nomeação para as funções previstas no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup> depende da existência de necessidade funcional e será efectuada tendo em consideração o disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Crítérios de escolha para graus

1 — A escolha para o exercício de funções de assessor e de instrutor residente no centro de formação é da exclusiva responsabilidade da empresa, condicionada apenas à aceitação do CTA, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 78.<sup>a</sup>

2 — A escolha para o exercício de funções de chefe de sala de operações, instrutor e supervisor operacional é efectuada de entre os CTA que se candidatem e reúnem, 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 aspectos técnico-operacionais da função, assiduidade e sociabilidade;
- b) Para instrutor: deter a qualificação adequada há pelo menos três anos, 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 a qualificação adequada há pelo menos três anos ininterruptos na data da reunião do colégio, deter capacidade de chefia, domínio dos aspectos técnico-operacionais relevantes para a função, assiduidade e sociabilidade.

3 — A escolha para as funções de chefe de sala, instrutor e supervisor operacional é da competência de um colégio, constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

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

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

6 — 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.

7 — Não havendo candidatos para as funções previstas no n.º 2 da presente cláusula com três anos de qualificação ou, havendo-os, não sendo escolhidos pelo colégio, este pode nomear CTA com antiguidade de qualificação inferior, devendo para o efeito ser aberto novo concurso de modo que se possam candidatar os CTA nessas condições.

8 — Não havendo candidaturas para as funções previstas no n.º 2 da presente cláusula, o responsável pelo órgão em que se verifique a vaga pode nomear um CTA de sua escolha, com observância dos requisitos estabelecidos no mesmo número, para exercer as funções por um período não superior a um ano.

9 — As nomeações para as funções de assessor e instrutor residente no centro de formação 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.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberações dos colégios

1 — O colégio a que se refere o n.º 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 respectivo;
- b) Para supervisor operacional: os supervisores operacionais e o chefe do órgão respectivo;
- c) Para instrutor os instrutores e o chefe do órgão respectivo.

2 — A participação nas reuniões do colégio constitui para os seus elementos um dever, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

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

4 — O colégio será presidido pelo chefe do órgão respectivo.

5 — Na apreciação dos candidatos os colégios deverão observar os seguintes princípios:

- a) Cada candidato será classificado em função da ponderação dos requisitos previstos no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) Cada membro do colégio pode votar em mais de um candidato ou não votar em nenhum;
- c) Será escolhido o candidato que obtiver maior número de votos;
- d) Nunca poderá ser escolhido um candidato que tenha obtido menos de dois terços dos votos;
- e) Se o colégio assim o entender, pode proceder a várias votações até obter uma decisão final;
- f) Se houver candidatos empatados com mais de dois terços dos votos será escolhido o mais antigo como CTA.

6 — Tendo em vista a melhoria do serviço prestado e a uniformização de critérios, procedimentos e rotinas,

os chefes de sala/supervisores e instrutores de cada órgão deverão efectuar reuniões periódicas, convocadas e dirigidas pela respectiva chefia, cuja participação é considerada para todos os efeitos como tempo de serviço.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Cessação de funções nos graus

1 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, exceptuando as funções de chefia orgânica, pode cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por decisão unilateral da empresa ou do CTA, mediante pré-aviso escrito de 60 dias;
- c) Por decisão unilateral e fundamentada da empresa a todo o tempo, comunicada por escrito;
- d) No caso previsto na parte final do n.º 6 da cláusula 95.<sup>a</sup>;
- e) No caso previsto no n.º 5 da cláusula 30.<sup>a</sup>

2 — A cessação das funções previstas na cláusula 94.<sup>a</sup>, exceptuando as funções de chefia orgânica ao abrigo dos números precedentes, 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 — 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.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### 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.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança

O exercício de funções de assessoria de titulares de administração, ou equiparados, ou de direcções, 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.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### 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 de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquelas condições tenha durado até dois anos ou mais, respectivamente.

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.

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.<sup>a</sup>

##### 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 dois anos:

- a) A existência de uma apreciação negativa da proficiência do CTA, apurada nos termos do regulamento referido na cláusula 80.<sup>a</sup>;
- 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 n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por três CTA, sendo um designado pelo recorrente, outro pela Empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

4 — As fases que integram a progressão profissional não determinam por si qualquer dependência hierárquica.

## CAPÍTULO XI

### Organizações representativas de CTA

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — A NAV concederá um crédito de tempo mensal aos CTA que se encontrem no desempenho de funções sindicais nos seguintes termos:

- a) Oito horas para os delegados sindicais;
- b) Quatro dias para os membros da direcção do SINCTA;
- c) Um dia para a direcção da APCTA.



2 — O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção e da direcção da APCTA o total de crédito de tempo previsto nas alíneas b) e c) do número anterior.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste acordo considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo da cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos CTA será reportada, conforme os casos:

- Antiguidade na NAV — à data da vinculação à empresa NAV ou à empresa ANA, E. P., ou à data da vinculação a qualquer título à Função Pública, nos casos em que tenham transitado desta para a ANA-EP aquando da sua constituição;
- Antiguidade na categoria de CTA — à data do ingresso na categoria.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 2004, e que por este foi revogado.

##### Declaração dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo uma empresa e 340 trabalhadores filiados no sindicato outorgante e potencialmente aos CTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 2 de Agosto de 2007.

Pela Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E:

*Alexandre Ulrich Kühn de Oliveira*, vogal do conselho de administração.  
*José Manuel Ferreira Leal*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — SINCTA:

*Carlos Alberto Bettencourt Reis*, presidente da direcção.  
*Luís Filipe P. Coutinho Reis*, vice-presidente da direcção.  
*Maria José Mano Silva Domingues*, tesoureiro da direcção.

## ANEXO I

### Tabela salarial

(Euros)

Níveis	Enquadramento	Remunerações
15	Grau 6 .....	3814,28
14	Grau 5 .....	3661,74
13	Grau 4 .....	3401,88
12	Grau 3 .....	3161,83
11	Grau 2 .....	3013,73
10	Grau 1 .....	2906,51
9	Fase A 3 .....	2799,32
8	Fase A 2 .....	2688,97
7	Fase A 1 .....	2579,16
6	Fase A .....	2483,08
5	Fase B .....	2281,70
4	Fase C .....	2077,13
3	Fase D .....	1949,85
2	Fase E .....	1797,75

## ANEXO II

### Descrição de funções

1 — CTA (definição geral de funções). — Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional e ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e radar, efectuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e radar; identifica e transfere o tráfego de para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade; emite autorizações de voo (descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantém actualizado o quadro de progresso de voo em função das informações de posição recebidas dos pilotos das aeronaves; aceita ou impõe alterações aos níveis de voo tendo em vista a segurança e o escoamento do tráfego

aéreo; efectua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições da área regional, aproximação, radar ou aeródromo, coordenando a sua actividade com as posições vizinhas.

2 — Definições específicas das funções de CTA 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 ou qualificação; exemplifica e aplica exercícios práticos, concebendo, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação; procede à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos instruendos, nomeadamente participando na elaboração de testes, no estabelecimento dos critérios de avaliação e integrando os júris de qualificação; colabora nas acções de formação contínua previstas no regulamento de avaliação operacional; colabora noutras tarefas necessárias ao funcionamento das acções de formação. Os instrutores exercem a sua acção na operação (OJT — *on job training*), no âmbito da formação de pré-OJT e no âmbito de acções de formação em simulação e de acções 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 respectivo órgão;
- b) Participação na elaboração do plano anual de formação do respectivo órgão;
- c) Supervisão e participação em acções 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 acções de refrescamento;
- f) Coordenação de elaboração de CBT (*computer base training*);
- g) Coordenação e participação na elaboração e ou actualização de conteúdos formativos;
- h) Coordenação da formação do respectivo órgão quando não houver nenhum elemento encarregue dessa função.

2.2 — *Instrutor residente na forma*. — 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 acções 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 (refrescamentos 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 acções de formação/cursos quando para tal seja nomeado;
- i) Colaborar noutras tarefas necessárias ao bom funcionamento das acções de formação/cursos.

2.3 — *Chefe de sala de operações*. — Orienta e coordena as actividades globais da sala de operações de um ACC, competindo-lhe decidir e actuar em todas as situações que afectem o normal funcionamento da actividade operacional; é responsável pela chefia de todo o pessoal em serviço; efectua as coordenações necessárias com as entidades e serviços competentes, tendo em vista assegurar a operacionalidade dos sistemas, equipamentos e serviços da sala de operações; actualiza, divulga e certifica-se da existência de toda a documentação relativa à prestação do serviço; assegura o normal funcionamento da posição FMP (*flow management position*), quer através da sua envolvimento pessoal ou dos supervisores operacionais, quer através do destacamento de CTA com formação adequada; implementa, em coordenação com os supervisores operacionais, medidas de regulação de fluxo de tráfego; assegura o cumprimento dos trâmites previstos na regulamentação em vigor, nos casos de ocorrência de incidente ou acidente; desencadeia o serviço de alerta e de busca e salvamento, coordenando com a entidade responsável pela sua execução e operador(es) da(s) aeronave(s) envolvida(s), todas as acções consideradas necessárias; comunica ao chefe de órgão anomalias ocorridas durante o turno de serviço; participa e colabora com a chefia na resolução de problemas de exploração relativos à gestão dos meios humanos e tecnológicos do órgão; substitui o chefe do órgão na ausência do mesmo ou do seu substituto designado, no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis; desempenha tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo com vista a manter a sua aptidão técnico-profissional.

2.4 — *Supervisor operacional*. — Supervisiona, orienta e coordena a prestação dos serviços de controlo de tráfego aéreo, informação de voo e alerta nas posições operacionais do sector sob a sua responsabilidade; distribui o pessoal ao seu dispor pelas posições respectivas, de acordo com a sua experiência, volume e complexidade do tráfego; assume as responsabilidades atribuídas ao chefe da sala de operações nos órgãos onde não existam estas funções; decide em estreita cooperação com o chefe da sala de operações sobre as configurações sectoriais, tendo em conta as regras para o efeito estabelecidas pela respectiva chefia do órgão; executa a posição FMP (*flow management position*) propondo, sempre que necessário, a adopção de medidas pontuais; garante as coordenações necessárias a uma correcta gestão do

fluxo de tráfego; verifica e controla a operacionalidade dos sistemas e equipamentos, comunicando as anomalias ao chefe da sala de operações; procede à investigação preliminar nos casos de incidente/acidente, suspendendo de imediato a título transitório o CTA envolvido do desempenho de funções; acompanha o funcionamento das posições de controlo, mantendo sobre as mesmas uma vigilância activa nos períodos de pico de tráfego; pode desempenhar tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo.

2.5 — *Assessor/assessor sénior.* — Exerce funções de análise e de estudo especializados no âmbito dos projectos e demais acções 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 acções 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 infra-estruturas de apoio à prestação de apoio à navegação aérea. Participa em projectos e grupos de trabalho de nível nacional e internacional. Colabora e apoia a chefia na gestão do respectivo órgão. Substitui a respectiva chefia, quando nomeado para o efeito.

### ANEXO III

#### Tabela de pontuações

(para cálculo da remuneração operacional)

1 — Em 2007 a pontuação referida no n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup> para do Centro de Controlo de Lisboa é de 731 pontos, aplicando-se a esta pontuação, em Janeiro de cada ano, o disposto nos n.ºs 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
ACCSMA .....	138
APP Porto .....	171
APP Faro .....	171
AD Lisboa .....	210
APP Funchal .....	225
ROP mínima .....	327

3 — A ROP mínima referida no n.º 2 aplica-se aos seguintes órgãos e qualificações:

APP Ponta Delgada — AD Funchal;  
APP Porto Santo — AD Ponta Delgada;  
APP Horta AD Horta;  
APP Santa Maria — AD Porto Santo;  
AD Cascais — AD Santa Maria;  
AD Porto — AD Flores;  
AD Faro.

4 — Exclusivamente para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, em relação aos CTA a que lhe sejam aplicadas, considera-se a pontuação que resultar da apli-

cação do disposto no n.º 1, deduzido dos seguintes pontos:

Qualificação	Número de pontos
LIS Convencional .....	58
Porto APP CONVENC. ....	233
Faro APP CONVENC. ....	237
Funchal APP CONVENC. ....	327
SMA OCA/TMA (anterior sistema atlântico) ....	193

### ANEXO IV

#### Lista de escalonamento

001 — Luís António Ricardo Candeias.  
002 — Jacinto Policarpo Carmo Alves.  
003 — Odília Costa Couto Sousa F. Carvalho.  
004 — Henrique Júlio Vicente Silveira.  
005 — Jorge Manuel Ricardo Oliveira.  
006 — Maria Noémia Pacheco Rosa.  
007 — Helena Lucinda P. V. Avelaz Pereira.  
008 — Helena Maria M. Soares Comédias.  
009 — Pedro Férrin.  
010 — João Rodrigues Jardim.  
011 — Vítor António Patrocínio Santos.  
012 — Eduardo Francisco Sousa Graça.  
013 — Manuel Alves Cardoso.  
014 — Luís Manuel Pereira Lázaro.  
015 — Isabel Maria Morais Évora R. Corvelo.  
016 — Alberto Castro Santos.  
017 — Orlando Gândara Carmo Condeça.  
018 — José António Costa Miranda Pessoa.  
019 — Guilherme Alípio T. Alves Agostinho.  
020 — José Malheiro Santiago.  
021 — Henrique José F. Fernandes Soares.  
022 — Eduardo Conceição Coelho Silva.  
023 — Carlos Manuel Moniz Ponte.  
024 — Hélia Maria Rosa Cordeiro F. Oliveira.  
025 — António José Sousa Lima Carvalho.  
026 — Maria Adelaide Lopes Lalande.  
027 — Maria Paula Simões Deodato Fragoso.  
028 — Rosa Maria Fraga Pereira Vargas.  
029 — Manuel Carmo Martins Freitas.  
030 — Pedro Manuel Gama Franco Carvalho.  
031 — António Jorge Rodrigues Rocha.  
032 — Emanuel Conceição Cabral Branco.  
033 — João Francisco Mourato Forte Costa.  
034 — José Fernando da Costa Ventura.  
035 — José João Estrela Jesus Santos.  
036 — Carlos António Ferreira Miranda.  
037 — Carlos Augusto Lopes Major.  
038 — Pedro Manuel Fonseca Barros Prata.  
039 — Jorge Manuel Ferreira Miranda.  
040 — Paulo Manuel Serpa Pires Mendonça.  
041 — Mário Simões Fernandes.  
042 — Fernando Rui Martins Ribeiro Carvalho.  
043 — Manuel António Monteiro Gaspar Frade.  
044 — José Pedro Ferreira Custódio.  
045 — Carlos Fernando R. Seguro Carvalho.  
046 — Mário José Silva Neto.  
047 — Fernando César Rodrigues Silva.  
048 — António Manuel Ferreira Abreu Guerra.  
049 — Abel Maria Gonçalves Paraíba.  
050 — Fortunato José Soares Carretero.  
081 — Carlos Manuel Martins Santos.  
052 — Fernando Carlos Almeida Gama da Silva.

- 053 — José Manuel Plancha Silva Alberto.
- 054 — Maria João Santos Soares Leite.
- 055 — Daniel Henrique Caetano Neves Morallo.
- 056 — Álvaro José Costa Fonseca Ferrão.
- 057 — José Carlos Costa Infante La Cerda.
- 058 — Francisco Manuel D. Ribeiro Salgado.
- 059 — Filipe Manuel Silva Chamorro.
- 060 — António Ribeiro Martins.
- 061 — Carlos Manuel Felizardo Viegas.
- 062 — João Freitas Fagundes Gonçalves.
- 063 — Jaime Fernando Ferreira Borges.
- 064 — Marcelo José Rollin Castro C. Ferrão.
- 065 — António Luís Melo Pessoa.
- 066 — António Sérgio Pais Abreu Filipe.
- 067 — Virgílio da Luz Belo.
- 068 — Fernando Jorge Pereira Cambraia.
- 069 — Armelino José Matos.
- 070 — Mário Rui Teixeira Botelho.
- 071 — Américo Melo Henriques Macedo.
- 072 — José Manuel Pereira Figueiredo Sousa.
- 073 — António Carlos Madeira Costa.
- 074 — Afonso Manuel Moniz da Silva.
- 075 — Pedro Manuel Sottomayor Rego.
- 076 — Luís Eduardo Sampaio Carvalho.
- 077 — José Manuel Ornelas Pereira.
- 078 — Raul Ermano Silva Catres.
- 079 — João Manuel França Mata.
- 080 — Armando Furtado Costa Carreiro.
- 081 — Luís António Tavares Melo Mesquita.
- 082 — Daciano Melo Cosme.
- 083 — Luís Augusto Proença Silveira Botelho.
- 084 — Carlos Alberto Bettencourt Reis.
- 085 — João Filipe Lourenço Silva.
- 086 — Michael James Pritchard.
- 087 — Manuel Gonçalves Pereira Silva Lopes.
- 088 — Claudino Rodrigues Nascimento.
- 089 — Carlos Alberto Morais.
- 090 — Florival José Rolo Benvindo.
- 091 — Maria Lurdes Simões Maia Moreira.
- 092 — Rui Manuel Barros Costa.
- 093 — Rui Manuel Barroco.
- 094 — Luís Manuel Anjos Canário.
- 095 — Luís Armando Medeiros Martins.
- 096 — Paulo Jorge Morais Salvador.
- 097 — Néilson José Medeiros Pimentel.
- 098 — José Manuel Pereira Freitas.
- 099 — Dinis Gabriel Sousa Resendes.
- 100 — João Fernando Almeida Rodrigues.
- 101 — Carlos Henrique Pimenta Guimarães.
- 102 — António Correia Castilho.
- 103 — Rui Manuel Santos Filipe.
- 104 — José Manuel Baptista de Matos.
- 105 — Victor Manuel Tomaz Schwab dos Santos.
- 106 — Mário Eduardo Sérgio F. Reis Martins.
- 107 — Victor Manuel Rebelo Coelho.
- 108 — António Luís A. Lança Carvalho.
- 109 — Eugénio Henrique Soares Chaves Silva.
- 110 — José António Costa Santos Geraldês.
- 111 — Álvaro Francisco Dias Antunes.
- 112 — Paulo António Menino Fernandes.
- 113 — João Luís Bastos Soares Mata.
- 114 — João António Ferreira Batalha.
- 115 — Carlos Filipe F. Borges Terenas.
- 116 — Carlos Manuel Nascimento Rosa Neto.
- 117 — Sérgio Luís Poço Marques.
- 118 — Rui Manuel Leitão Martins.
- 119 — Rui Manuel Matos Neves.
- 120 — Fernando José Silva Dutra.
- 121 — José Luís Medeiros Cabral Pereira.
- 122 — Paulo Miguel Ribeiro Miguens Gonçalves.
- 123 — Marco António Neves Rodrigues Tavares.
- 124 — Paulo Jorge Reis Moniz Melo.
- 125 — Luís Filipe Pereira Coutinho Reis.
- 126 — Adelino José Cavalheiro Gonçalves.
- 127 — Rui Jorge Torres.
- 128 — José Alberto Melo F. Meneses Ornelas.
- 129 — Maria Isabel East Freitas.
- 130 — Rui José Rodrigues.
- 131 — Fernanda Maria Teodoro Garcia.
- 132 — Nuno António Rainho Fernandes.
- 133 — Paulo Jorge Lopes Azevedo.
- 134 — Jorge Manuel Mateus Anjos Ferreira.
- 135 — Paulo Alexandre R. Sousa Ferreira Leal.
- 136 — Eduardo Lopes Taquelim.
- 137 — José Francisco S. Nunes Duarte Leitão.
- 138 — Maria José Couceiro M. Mano Guimarães.
- 139 — José Luís Trindade Francela.
- 140 — João Paulo Lino Pereira Gaio.
- 141 — Luís Henrique F. Gago Câmara Leandres.
- 142 — José Pedro Dinis Soares.
- 143 — Rui Manuel Pestana Silva.
- 144 — António João Lazera Martins.
- 145 — Fernando José Gonçalves Feiteira.
- 146 — Vasco Agostinho Gomes Costa Silva.
- 147 — João Paulo Frias Correia.
- 148 — Fernando Jaime C. L. Castelo Branco.
- 149 — João Adérito Silva Aleiro.
- 150 — Eugénio Nazaré Ferreira Alves.
- 151 — Rogério Nuno Camões Godinho Cayatte.
- 152 — Ricardo Miguel Melo Costa Gabão.
- 153 — Heliodoro José Castro Lopes Santos.
- 154 — Jorge Emanuel Baptista Ferreira.
- 155 — Vasco Rúben C. Gaspar Silva Domingos.
- 156 — Paulo Gonçalves Pereira Encarnação.
- 157 — Ciribo Manuel S. Gaspar Pereira Araújo.
- 158 — Luís António Costa Pereira Paixão.
- 159 — Manuel António Vieira Lopes.
- 160 — Fernando Manuel Santos Madeira.
- 161 — Eduardo Almeida R. Castro Ascensão.
- 162 — Arlindo Manuel Gonçalves Santa.
- 163 — Humberto António Pereira Oliveira.
- 164 — João Pedro Ruivo Soares Baptista.
- 165 — Miguel António R. Abreu Lopes Rodrigues.
- 166 — Dalila Paula Garcia Santos.
- 167 — Luís João Afonso Cruz.
- 168 — Manuel António M. Alberto Araújo.
- 169 — João Pedro Ponte Almeida Martins.
- 170 — João Vilaça Ferreira Costa.
- 171 — Jorge Manuel Santos Pereira Fernandes.
- 172 — Rui Simões Carvalho Nogueira.
- 173 — Rui Alberto Borges Medeiros.
- 174 — António Pedro Bernardo Almeida Dias.
- 175 — António Carlos Mendes Amaral.
- 176 — Manuel Adérito Duarte Costa.
- 177 — Nuno Costa Alegria.
- 178 — Paulo Sérgio Gomes Noronha.
- 179 — Pedro Manuel Andrade Ferreira.
- 180 — Carlos Maugy Narane.
- 181 — Henrique Floriano S. A. Amaral Nunes.
- 182 — Pedro Miguel Teiga Teixeira Ferreira.
- 183 — José Paulo Saramago.
- 184 — António José Costa Bettencourt Alves.

- 185 — Mário Jorge Tavares Melo Mesquita.
- 186 — Fernando Santos Aguiar.
- 187 — Maria José G. Silva Martins Vieira.
- 188 — Manuel António C. A. Soares Silva.
- 189 — Rui Manuel Pereira Gomes.
- 190 — Júlia Maria Conceição Mateus.
- 191 — José Jorge Fonseca.
- 192 — Rodrigo Sousa Lobo Veiga Vaz.
- 193 — João Sobral Nascimento Telo Pacheco.
- 194 — Armando Dias Costa.
- 195 — Abílio António Pita Groz.
- 196 — Paulo Jorge Santos Coelho.
- 197 — Carlos Manuel Santos Silva.
- 198 — Sérgio Paulo Cardoso Capela.
- 199 — Carlos Manuel Grazina Augusto.
- 200 — António Manuel Whittle Barbosa.
- 201 — Domingos Manuel Fonseca Barbosa.
- 202 — Mário Rui Carvalho Xavier Ribeiro.
- 203 — Luís Miguel Geda Martins.
- 204 — Fernando José Soares Fernandes.
- 205 — Paulo Alexandre Florêncio Raminhos.
- 206 — Aura Célia Raposo Quadrado.
- 207 — Rui Nunes Sousa Santos.
- 208 — Ana Isabel Jónia Brito.
- 209 — Nuno Alexandre Rodrigues Simões.
- 210 — Vítor Manuel Seabra Cunha Pereira.
- 211 — Pedro Alexandre Vaz Silva Matos.
- 212 — Lucília Prazeres Soares Fernandes.
- 213 — Francisco Carlos Araújo Afonso Pinto Lisboa.
- 214 — Horácio Manuel Gomes Nabais Paulo.
- 215 — João Paulo Jesus Castanheira.
- 216 — Pedro Miguel Silva Santos.
- 217 — Sérgio Moura Santana.
- 218 — Nuno Jorge Mendes Chambel.
- 219 — Carlos Eduardo Rocha Natário Carichas.
- 220 — Pedro Filipe Mota Reis.
- 221 — Pedro Manuel Almeida Nunes Barata.
- 222 — Pedro Santos Dionísio.
- 223 — Paulo Vicente Arruda Costa Raposo.
- 224 — Pedro Lourenço Rosado Moreira Rato.
- 225 — João Miguel Ferreira Almeida Saraiva.
- 226 — Nuno Miguel Carloto Peixoto.
- 227 — Ana Luísa Figueiredo Baptista.
- 228 — Marco Aurélio Guedes Melo Vasconcelos.
- 229 — Maria Margarida Braz Serra.
- 230 — Sandra Maria Coelho Aires Estima.
- 231 — Rita Ferreira.
- 232 — Pedro Gil Rebelo Lopes Roque.
- 233 — Soma Marisa Sousa Costa Capela.
- 234 — Ricardo Jorge Melo Dowling.
- 235 — João Manuel Vaz Trigo Moreira.
- 236 — João Calos Ferreira Rosa.
- 237 — Carlos Nuno Almeida Rodrigues.
- 238 — Pedro Miguel Oliveira Vieira Silva.
- 239 — Rui Miguel Silva Guimarães.
- 240 — Roberto Carlos Silva Medeiros.
- 241 — António Fernando Carvalho Querido.
- 242 — Rui Miguel Caldeira.
- 243 — Rui Manuel Almeida Branco Pagaimé.
- 244 — Sandra Ribeiro Pereira Teixeira.
- 245 — Fernandes Meirinhos Borges Coelho.
- 246 — Sandra Ivone Braga Lopes Correia.
- 247 — José Duarte Silva Costa.
- 248 — Ricardo Alexandre Martins Freitas.
- 249 — António Manuel Sousa Braga Retorta.
- 250 — Carlos Alberto Lopes Goulart.
- 251 — José António Andrea Alves Azevedo.
- 252 — Duarte Manuel Simas Carvalho Simões.
- 253 — Jorge Manuel Melo Dargent.
- 254 — João Armando Ferreira Gomes.
- 255 — Rui Alexandre Pereira Silva.
- 256 — Raquel Azevedo Ferreira.
- 257 — Ana Isabel Limpo Salomé.
- 258 — Carlos Manuel Banha Saboga.
- 259 — Francisco José Brazão Guia.
- 260 — Herlânder Manuel Sequeira Simões.
- 261 — João Nuno Ramos Santos.
- 262 — Armindo Jesus Gomes Santos.
- 263 — Luís Miguel Candeias Coelho.
- 264 — Sérgio Carmo Machado Pais.
- 265 — Graciano José Jesus Rodrigues.
- 266 — João Paulo Gonçalves Casimiro.
- 267 — Celso Carlos Fonseca Sá Barbosa.
- 268 — Andreia Batalha Silva Lopes.
- 269 — Carlos Miguel Magalhães Romão.
- 270 — Carlos Miguel Alho Amaro Jesus.
- 271 — Anabela Caseiro Monteiro Pereira.
- 272 — Luís Miguel Carneiro Leão.
- 273 — Eurico Manuel Gomes Ouro.
- 274 — João Afonso Sousa Galvão.
- 275 — Jorge Humberto Ferreira Abegão.
- 276 — Rui Miguel Moniz Furtado.
- 277 — Bruno Jorge Rodrigues Guincho.
- 278 — Hélder Lopes Pereira.
- 279 — Bruno Ricardo Neves Figueira.
- 280 — Pedro Miguel Magalhães Brandão.
- 281 — Hugo Miguel Santos Fernandes.
- 282 — Hugo Filipe Carvalho Ferreira.
- 283 — José Manuel Gardete Correia.
- 284 — Pedro Miguel Pimenta Fernandes.
- 285 — Nuno Miguel Santos Catarina.
- 286 — Mário José Gonçalves Timóteo.
- 287 — Anabela Henriques Fernandes Costa.
- 288 — Carlos Jorge Botelho Valdrez.
- 289 — Sónia Luciana Madureira Vieira.
- 290 — Stephanie Ann Pereira Carvalho.
- 291 — Sofia Rohena Mendes Moreira.
- 292 — João Manuel Leal Dorez.
- 293 — José Luís Costa Sousa.
- 294 — Cláudia Alexandra Amélio António.
- 295 — Carlos Furtado Uma Sousa.
- 296 — José Pedro Barros Correia.
- 297 — Ana Cristina Russo Lima.
- 298 — Nuno Acácio Domingos Nepomuceno.
- 299 — Gustavo Martins Silva.
- 300 — Augusto Miguel Machado Azevedo.
- 301 — Rui Jorge Mateus Martins.
- 302 — Maria Leonor Casanova Ferreira.
- 303 — Pedro Gonçalo Barbosa Fonseca.
- 304 — Artur Duarte Veiga Faria.
- 305 — Marta Sofia Fernandes Tomada.
- 306 — Rui Patrício Medeiros Sousa.
- 307 — Ana Cristina Costa Martins.
- 308 — António Manuel Assis Gago Leal.
- 309 — Luís Miguel Castanhas Tojais.
- 310 — João Pedro Cruz Dias Peixoto.
- 311 — Pedro Nuno Ribeiro Pedroso.
- 312 — Natacha Rafaela Palma Horta Monteiro.
- 313 — Filipa Lalanda Figueiredo.
- 314 — Emília Patrícia Ferreira Rodrigues Gera.
- 315 — Hugo Jorge Pereira Lopes.
- 316 — José Pedro Ferreira Colares Sousa.

- 317 — Nuno Miguel Guimarães Mendes.  
318 — Pedro Alexandre Santos Loureiro.  
319 — Celso Filipe Bernardes de Sousa Pereira.  
320 — Hugo João Roque Ângelo.  
321 — Bruno Filipe Silva Gama.  
322 — Miguel Ângelo Freitas Correia.  
323 — Rui Pedro Soares Dias Marçal.  
324 — Susana Alverca de Gouveia Barros.  
325 — Bruno Fernando Alexandre Bual.  
326 — Francisco José de Oliveira Santos.  
327 — Ana Rita Figueira Melro.  
328 — Nádia Rodrigues da Silva.  
329 — Rui Alexandre Antunes Ladeiro.  
330 — João Pedro Viegas Cabral Gonçalves.

## **ANEXO V**

### **Regulamento sobre dispensa de assiduidade e passagem à reforma ou aposentação**

#### **I — Introdução**

1 — O presente regulamento destina-se a regular a matéria constante dos n.ºs 4, 7, 8 e 11 da cláusula 9.<sup>a</sup> do AE, adiante designada por dispensa de assiduidade, não prejudicando a plena aplicação de nenhuma disposição daquele.

2 — A dispensa de assiduidade tem por objectivo 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 aposentação ou 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 9.<sup>a</sup>, não fique a desempenhar funções de assessoria, chefia ou instrução, 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 aposentação ou reforma quando reúne as condições previstas no n.º 1 dos capítulos II ou III do presente regulamento.

#### **II — Regime de aposentação dos CTA**

1 — Os CTA com vínculo à função pública reúnem os requisitos legais para requererem a aposentação quando tiverem o tempo legalmente exigível para acederem à aposentação antecipada e tenham, pelo menos, 55 anos de idade.

2 — Para a contagem dos anos de serviço para efeitos de aposentação considera-se sempre o máximo possível de majoração de tempo de serviço, nos termos previstos no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 503/75, de 13 de Setembro, sendo o pagamento à CGA das quotas que lhe corresponder de aposentação e sobrevivência da responsabilidade da NAV Portugal E. P. E.

3 — Os CTA com vínculo à função pública requerem a sua passagem à aposentação antecipada ao abrigo do disposto no artigo 37.º-A do Estatuto da Aposentação.

4 — Os acréscimos nas pensões complementares pagas pelo Fundo de Pensões NAV/SINCTA resultantes da antecipação das aposentações, calculados por competente estudo actuarial, são da exclusiva responsabilidade da NAV Portugal, E. P. E.

## **III — Regime de Reforma por Velhice dos CTA**

1 — Os CTA beneficiários da segurança social reúnem os requisitos legais para requerer a reforma por velhice quando tiverem 55 anos de idade e completado, pelo menos, 20 anos de serviço de funções operacionais.

2 — Os CTA a que se refere o número anterior requerem a passagem à situação de reforma ao abrigo das condições definidas no Decreto-Lei n.º 436/99, de 29 de Outubro.

## **IV — Procedimentos administrativos de reforma/aposentação**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do capítulo II do presente regulamento, todo o tempo de serviço contável para aposentação ou reforma, nomeadamente o tempo de serviço militar, deverá ser requerido pelo CTA, sendo o pagamento das quotizações que lhes corresponderem da responsabilidade da NAV Portugal, E. P. E.

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 aposentação ou reforma.

3 — O CTA com vínculo à função pública deverá apresentar o requerimento para a aposentação nos serviços competentes da NAV Portugal, E. P. E., no prazo de 60 dias após o conhecimento da informação referida no n.º 2.

4 — O CTA beneficiário da segurança social deverá apresentar nos serviços competentes da NAV Portugal, E. P. E., no prazo de sessenta dias após o conhecimento da informação referida no n.º 2, comprovativo de que requereu a sua passagem à reforma.

5 — Caso o CTA não proceda nos termos definidos nos n.ºs 3 e 4, a NAV fica desobrigada do cumprimento do disposto no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> do AE.

6 — O CTA nessa situação mantém o direito à dispensa de comparecer ao serviço previsto no n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> e à remuneração base mensal, tal como definida na cláusula 55.<sup>a</sup> do AE e às diuturnidades.

7 — O CTA que satisfaça as condições referidas nos n.ºs 3 e 4, continua a auferir a retribuição estipulada no n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> até passar à reforma ou à aposentação, data a partir da qual auferirá a pensão complementar a que tiver direito, nos termos e condições previstos no contrato constitutivo do Fundo de Pensões NAV/SINCTA.

8 — Dado que a reforma do CTA beneficiário da segurança social tem efeitos retroactivos à data especificada no respectivo requerimento, a NAV procederá a um encontro de contas, quando ocorrer o despacho de passagem à reforma, entre a retribuição que o CTA continuou a receber após a entrega do requerimento e a pensão complementar a que tenha direito e que será paga desde a data de atribuição retroactiva da pensão de reforma.

## **V — Disposições finais**

Até à data da entrada em vigor do AE, do qual o presente regulamento constitui o respectivo anexo v, continuará a ser aplicada a versão do mesmo regulamento outorgado entre a NAV e o SINCTA em 21 de Março de 2006.

## ANEXO VI

### Regulamento do sistema de avaliação operacional de CTA

#### Artigo 1.º

##### Objectivo e conceitos

1 — O presente regulamento foi acordado entre a NAV e o SINCTA, ao abrigo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup> do AE aplicável a controladores de tráfego aéreo, e tem como objectivos:

- a) Promover a avaliação da proficiência operacional;
- b) Proceder à identificação de necessidades formativas através de acções de avaliação contínua;
- c) Assegurar a formação contínua no âmbito da avaliação operacional.

2 — As referências feitas no presente regulamento ao conceito «qualificações», deverão entender-se como sendo feitas aos conceitos «averbamentos de qualificação» e «órgão de controlo», a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que vier a introduzir estes novos conceitos.

#### Artigo 2.º

##### Validade da qualificação

1 — Para manter válida a sua qualificação o controlador de tráfego aéreo tem de:

- a) Cumprir um mínimo de trinta horas efectivas de posição operacional nos últimos seis meses;
- b) Caso o CTA exerça funções que não exijam a sua integração na escala operacional, o período mínimo de horas estabelecido na alínea a) supra pode ser reduzido até 50%, devendo o mesmo ser efectuado nos períodos e nas posições de menor volume e complexidade de tráfego e sempre que possível acompanhados por um instrutor do órgão;
- c) Demonstrar as competências necessárias para o desempenho operacional nos termos constantes do artigo 3.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 da respectiva qualificação.

3 — Caso se verifique infracção ao estabelecido na alínea a) e b) do n.º 1 supra do presente artigo, a recuperação da qualificação será efectuada nos termos da regulamentação em vigor.

#### Artigo 3.º

##### Formação contínua

1 — Para assegurar a proficiência operacional é garantida a seguinte formação contínua:

- a) Acções para treino de situações anómalas;
- b) Acções para treino de situações de emergência;
- c) Acções de refrescamento operacionais, incluindo:

Treino em carga de tráfego para aperfeiçoamento;

Treino para uniformização de práticas e procedimentos.

2 — As acções mencionadas no ponto anterior integrarão uma componente teórica e uma componente prática, sendo esta última efectuada em simulador.

3 — As acções referidas no n.º 1 supra respeitarão a seguinte periodicidade mínima:

- a) Em cada ano, realizar-se-á obrigatoriamente pelo menos uma acção para cada um dos CTA;
- b) Em cada ciclo de três anos serão asseguradas as acções referidas no n.º 1 do presente artigo.

4 — Qualquer impedimento à normal realização destas acções de formação deverá ser devidamente fundamentada, previamente comunicada ao SINCTA e submetida à aprovação da entidade licenciadora.

5 — Desde que asseguradas as necessárias condições técnicas poderão ser realizadas sessões de audição de gravações ou visualização de vídeo (áudio-videoescopia operacional AVOP) como complemento da formação contínua.

#### Artigo 4.º

##### Avaliação da proficiência operacional

1 — O sistema de avaliação contínua será composto:

- a) Pela frequência das acções de formação contínua previstas no artigo 3.º;
- b) Pelos resultados dos testes escritos referidos no presente artigo 4.º

2 — Os testes escritos referidos na alínea b) do n.º 1 supra são constituídos por um mínimo de 30 perguntas seleccionadas aleatoriamente de uma bateria de até 100 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 acções de formação mencionadas no n.º 1 do artigo 3.º;
- ii) As perguntas serão elaboradas por instrutores nomeados para o efeito pela respectiva chefia;
- iii) Se em algum órgão não houver instrutores, será nomeado pela respectiva chefia um CTA para o efeito;
- iv) As perguntas poderão ser revistas e actualizadas todos os anos e renovadas, total ou parcialmente, de três em três anos.

4 — A concepção, pontuação e regras de aplicação dos testes escritos serão concebidas por um grupo de instrutores nomeados para o efeito, sendo ouvida a APCTA.

#### Artigo 5.º

##### Audição de gravações e visualização de vídeo

1 — A audição de gravações mencionada no n.º 5 do artigo 3.º pode ocorrer sempre por decisão do chefe de órgão, por solicitação do próprio CTA ou mediante proposta fundamentada de um supervisor.

2 — A audição das gravações e a visualização de vídeo obriga à presença do CTA e de um Instrutor de sua escolha, tendo um objectivo 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 respectivas funções por parte do serviço competente em matéria de investigação dos mesmos.

#### Artigo 6.º

##### Competência linguística

Serão realizados testes e acções de formação com o objectivo de garantir o nível IV da escala de classificação da competência linguística da directiva 2006/23/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

#### Artigo 7.º

##### Proficiência operacional

1 — Considera-se que o CTA detém proficiência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, sempre que obtenha apreciação positiva no teste escrito referido no artigo 4.º e tenha frequentado as três acções de formação contínua previstas no artigo 3.º

2 — A falta de proficiência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, será comunicada pela empresa à entidade licenciadora para efeitos de suspensão da respectiva qualificação de CTA.

#### Artigo 8.º

##### Base de dados

1 — No prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor do presente Regulamento, a NAV criará e manterá devidamente actualizada uma base de dados, donde constem, em relação a todos os controladores de tráfego aéreo, as informações relevantes para o conteúdo e objectivos do presente regulamento.

2 — A base de dados referida no número anterior é mantida de acordo com a lei de protecção de dados pessoais.

#### Artigo 9.º

##### Disposições finais

1 — Eventuais dúvidas de interpretação do disposto no presente regulamento serão esclarecidas por consenso entre a NAV e o SINCTA.

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 30 dias subsequentes.

3 — Até à data da entrada em vigor do AE, do qual o presente regulamento constitui o respectivo anexo VI, continuará a ser aplicada a versão do mesmo regulamento outorgado entre a NAV e o SINCTA em 12 de Fevereiro de 2007.

Depositado em 7 de Agosto de 2007, a fl. 179 do livro n.º 10, com o n.º 192/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

#### Artigo de revisão

O presente acordo de empresa revê as cláusulas de expressão pecuniária a vigorar no ano de 2007 e, na impossibilidade de as partes terem acordado numa sua revisão global, aceitam em republicar, actualizado com as cláusulas de expressão pecuniária e outras, o acordo de empresa celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito e área

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A., cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, localizada no concelho da Póvoa de Varzim, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, no estabelecimento denominado «Casino da Póvoa de Varzim», com o CAE 92710.

2 — O número de trabalhadores na empresa é de 305.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência denúncia e revisão

1 — Salvo disposto em contrário, este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007, vigorará pelo prazo mínimo de dois anos e mantém-se em vigor até as partes o fazerem substituir por outro.

2 — Porém, as tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada e com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.



7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **SECÇÃO I**

##### **Categorias profissionais**

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador a entidade patronal adoptará as designações previstas nos anexos referidos.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando legalmente exigível.

4 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

5 — A empresa deverá preencher as vagas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

O período experimental, sempre que ele haja lugar, sem prejuízo do disposto na clausula 93.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Trajos de trabalho**

1 — Qualquer tipo de indumentária, imposta pela empresa, é encargo desta, nas seguintes condições:

- a) De três em três anos — uma farda (excluindo sapatos, camisa ou acessórios);
- b) Anualmente — um par de sapatos, quatro camisas e acessórios impostos pela farda.

2 — A escolha dos tecidos e o corte da farda referida no número anterior deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária decorativa, exótica, regional ou histórica terá de ter o acordo da maioria dos trabalhadores da secção/departamento a que se aplica.

4 — Sempre que a empresa entenda ser necessário a limpeza da farda, esta realizar-se-á em lavandaria a indicar por aquela, suportando os respectivos custos.

5 — A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores camisas, a preço de custo.

6 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela entidade patronal são propriedade desta, que deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

#### **SECÇÃO II**

##### **Quadros e acessos**

###### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **Dotações e densidades**

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos na lei e neste AE, conforme o anexo II.

###### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Promoções**

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de qualificação e de responsabilidade mais elevada.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, pelos trabalhadores de categoria imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de maior competência, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

5 — Os trabalhadores que não possuam categoria profissional de chefia, fiscalização ou supervisão ingressam na categoria superior após cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo se houver razões objectivas e devidamente fundamentadas para a sua não promoção, que serão comunicadas por escrito ao trabalhador.

###### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Funções de chefia na área jogo do Casino**

1 — As funções de chefe de sala e adjunto de chefe de sala da área jogo do Casino são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da entidade patronal; os respectivos titulares são recrutados livremente

e em comissão de serviço pela entidade patronal, com prévio acordo do interessado e sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca, de entre os profissionais das salas de jogos.

2 — À comissão de serviço acima referida pode livremente o trabalhador ou a entidade patronal pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com 30 ou 60 dias de antecedência, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 — O tempo de efectivo desempenho das funções de chefia em comissão de serviço será contado para efeitos de antiguidade, mantendo ele entretanto e durante esse tempo todos os direitos e regalias inerentes à sua categoria profissional.

4 — Acrescendo a esses direitos e regalias, durante o exercício da comissão de serviço, o trabalhador receberá ainda um suplemento de chefia, cujo montante será fixado pela entidade patronal.

5 — Cessando a comissão de serviço, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 25 %, no dia 1 de Janeiro dos quatro anos seguintes da referida cessação, até à sua integral eliminação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável;
- Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais;
- Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;

- Facultar um local situado nas instalações da empresa ou na sua proximidade adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do Sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- Salvo o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional;
- Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite da respectiva ficha individual;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- Garantir anualmente aos trabalhadores do Departamento de Jogos Tradicionais um exame espirométrico.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência, expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- Colaborar com a empresa, promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;

- e) Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente, comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, rastreios e demais exames complementares, bem como os exames mencionados na alínea o) da cláusula anterior;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela entidade patronal;
- j) Respeitar superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção, nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, asseio e higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e fardas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição, salvo se houver aprovação do IDICT e acordo expresso do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora do âmbito das suas funções, excepto acordo em contrário ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — Os sindicatos deverão, nos 10 dias seguintes ao do recebimento do cheque, remeter à entidade patronal recibos comprovativos desse recebimento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal, como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser concluído no prazo de 60 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectuar-se no período inicial ou quando tal se justificar no interessa da defesa, fundamentado por escrito.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias seguidos.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias seguidos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — A suspensão preventiva do trabalhador, na pendência do processo disciplinar, será obrigatoriamente feita por escrito.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea d) da cláusula 22.<sup>a</sup> deste AE, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que a infracção teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho dos trabalhadores serão os seguintes:

- a) Departamento de Jogos Tradicionais — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e, em média, trinta e cinco horas semanais;
- b) Departamento de Máquinas de Jogo — sete horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo em dez horas de permanência, e, em média, trinta e cinco horas semanais, excepto os trabalhadores com a categoria profissional de técnicos de máquinas e operadores de informática, aos quais se aplica o disposto na alínea d);
- c) Departamentos administrativos — sete horas de trabalho diário efectivo e, em média, trinta e cinco horas semanais;

- d) Restantes trabalhadores — oito horas, seguidas ou repartidas, de trabalho diário efectivo, e, em média, trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidas no horário de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os pagadores de banca do Departamento mencionado na alínea a) não poderá ser superior a duas horas e trinta minutos consecutivas, das quais só uma hora e meia poderá ser exercida nos jogos carteados.

3.1 — Os trabalhadores com a categoria profissional de pagador de banca só poderão exercer funções de pé durante um período consecutivo de uma hora e meia contido nas duas horas e meia referidas no número anterior.

4 — A todos os trabalhadores será atribuído um período de intervalo de descanso nunca inferior a trinta minutos, o qual poderá ser utilizado para refeição e ou ser contado como permanência:

- a) Para os trabalhadores do departamento mencionado na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, o período de intervalo de descanso utilizado para refeição será, nos horários repartidos, de duas horas;
- b) Para os trabalhadores dos restantes departamentos mencionados no n.º 1 desta cláusula o período de interrupção de trinta minutos, nos horários seguidos, será considerado como tempo efectivo de trabalho.

5 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas no número anterior desta cláusula, a abandonar as instalações se estas tiverem uma duração igual ou superior a uma hora.

6 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

7 — As alterações produzidas nesta cláusula entrarão em vigor a partir da publicação do presente AE.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, a entidade patronal deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — As entidades patronais deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao IDICT.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho, cuja categoria corresponda ao exercício de funções de direcção, terá direito a um acréscimo de 20 % da sua remuneração de base; se tiver outra categoria o acréscimo devido por isenção de horário de trabalho será de 25 % da remuneração de base.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa; neste caso porém, deve comunicar o motivo atendível, salvo se tal não lhe for possível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obriga-

toriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo a que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade patronal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da retribuição normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a retribuição de base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho efectivamente prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será pago com o acréscimo de 25 % do vencimento base das 22 às 24 horas e de 50 % do vencimento de base das 24 de um dia às 7 horas do dia seguinte a todos os trabalhadores, com excepção dos trabalhadores do departamento da sala de jogos tradicionais, do departamento da sala de máquinas, do serviço de CCTV e ainda das lojas e das relações públicas.

3 — O acréscimo de 25 % previsto para o trabalho nocturno entre as 22 e as 24 horas só será devido a partir de 1 de Janeiro de 2004.

4 — O subsídio nocturno não é cumulável com o subsídio de turno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turno

1 — Trabalho por turnos corresponde a todo o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo de forma contínua ou descontínua, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal de € 120, pago em 12 meses no ano.

3 — O subsídio de turno não é cumulável com o subsídio nocturno, nem com o exercício de funções de chefia.

4 — O subsídio de turno só será devido enquanto os trabalhadores praticarem esse regime de horário.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos.

2 — A permuta do descanso semanal entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3 — Devem gozar o dia de descanso semanal no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, sempre que isso seja possível.

4 — O descanso semanal nos departamentos administrativos será obrigatoriamente ao sábado e ao domingo, excepto nos casos de justificada necessidade.

5 — Nas secções/departamentos que tenham optado ou venham a optar por horários com descansos rotativos estes terão de coincidir, periodicamente, no mínimo de quatro em quatro semanas, com o sábado e ou domingo, salvo excepções correspondentes a necessidades urgentes da empresa e ou devidamente fundamentadas.

6 — O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa não puder gozar os seus dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade.

3 — A retribuição de cada hora efectivamente trabalhada no Domingo de Páscoa será havida e paga como se fosse feriado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1 — As salas de jogos do Casino encerrarão nos dias 24 e 25 de Dezembro.

2 — A empresa comunicará aos trabalhadores com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado se pretende que estes trabalhem.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo departamento, ou se causar prejuízo sério ao serviço.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>

3 — 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 nos números seguintes.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a Domingo, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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



#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta o previsto no corpo desta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Dezembro de cada ano deverá ser afixado o mapa de férias a gozar no ano seguinte.

8 — As férias iniciam-se no 1.º dia útil a seguir aos dias de descanso semanal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal

poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento de pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 51.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já as viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas pelos dadores de sangue, a fim de dar sangue, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, por solicitação do Instituto Português do Sangue, dos centros regionais e dos serviços de transfusão de sangue, ou por iniciativa própria, se devidamente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 15 dias antecedentes ou subsequentes ao nascimento do filho por altura do parto da esposa, ou companheira;
- h) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério e fundamentado para o serviço; neste caso, o dia será gozado em data a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal, sendo logo estabelecida a data do respectivo gozo;
- k) As dadas ao serviço das associações humanitárias de bombeiros, nos termos legais.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n} \times h$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de retribuição será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade patronal pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

#### SECÇÃO IV

##### **Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado**

###### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

###### **Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

###### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

###### **Verificação de justa causa durante a suspensão**

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

#### CAPÍTULO VI

##### **Retribuição do trabalho e outras prestações**

###### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

###### **Conceito de retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

###### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

###### **Retribuições mínimas**

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores da empresa são as constantes das tabelas salariais do anexo III.

2 — Para o ano de 2007, a remuneração base auferida pelos trabalhadores da empresa em Dezembro de 2006 sofrerá um aumento de 2,5% e, no mínimo, de € 25, com arredondamento para o meio euro superior, com excepção dos trabalhadores com funções de direcção.

###### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

###### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

###### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

###### **Abono de falhas**

1 — Todos os trabalhadores com as categorias profissionais abaixo indicadas que, no exercício das respectivas funções, movimentem regularmente dinheiro ou valores têm direito a um abono para eventuais falhas, nos seguintes montantes:

Adjunto de chefe da sala de máquinas, controlador de identificação da sala de jogos tradicionais e controlador ou cavista de F & B — € 54,80;  
Ficheiro volante da sala de jogos tradicionais, caixa fixo ou caixa volante da sala de máquinas — € 69,70;  
Ficheiro fixo da sala de jogos tradicionais e caixa privativo da sala de máquinas — € 103,90;  
Contínuos/porteiros da sala de máquinas — € 22,70.

2 — O abono de falhas referido no número anterior não será liquidado no mês de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

###### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

###### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores que completem ou tenham completado 10 anos ao serviço efectivo da empresa têm direito a auferir uma diuturnidade no montante de € 25,50 mensais.

2 — Para além da diuturnidade referida no número anterior, os trabalhadores terão direito a vencer, de cinco em cinco anos, novas diuturnidades de idêntico valor até ao limite de cinco diuturnidades.

###### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

###### **Prémio de assiduidade**

1 — É atribuído um prémio mensal de assiduidade, integrado no prémio de produtividade, cujos critérios de atribuição deste último são da exclusiva competência da entidade patronal, no valor de € 35, aos trabalhadores que não derem mais de uma falta justificada no mês a que respeita o prémio.

2 — Para efeitos do previsto no número anterior, exceptuam-se as seguintes faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento até 11 dias úteis;
- b) As dadas por motivo de falecimento nos termos deste AE;
- c) As dadas por dirigentes sindicais, nos termos da lei, até quatro dias por mês;

- d) As dadas por delegados sindicais, nos termos da lei, até oito horas por mês;
- e) As dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, até quarenta horas por mês;
- f) As dadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, até dois dias;
- g) As dadas por motivo de licença de maternidade ou licença de paternidade.

3 — O pagamento do prémio de assiduidade será processado no mês seguinte ao que disser respeito, com exclusão dos meses de admissão e de férias.

4 — Esta cláusula não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio/correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a um subsídio de alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este AE.

2 — Aos trabalhadores das salas de jogos tradicionais, da sala de máquinas e dos departamentos administrativos será atribuído um subsídio de alimentação mensal no valor de € 125, 12 meses no ano.

3 — Aos trabalhadores de F & B e relações públicas o direito à alimentação será atribuído em espécie, 11 meses no ano, nos seguintes termos:

- a) O valor da alimentação em espécie será correspondente a € 125 mensais;
- b) As refeições serão tomadas no refeitório e ou no local para esse fim destinado, os quais deverão reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio;
- c) Têm direito a uma refeição (almoço ou jantar) por cada dia de trabalho em função do respectivo horário;
- d) Para além do jantar, terão ainda direito a uma ceia completa todos os trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas da manhã;
- e) As refeições (almoço, jantar e ceia completa) serão constituídas por:

Sopa;  
Peixe ou carne;  
2,5 dl de vinho, ou uma cerveja, ou um refrigerante, ou uma água mineral ou um sumo;  
Fruta ou doce;  
Um café;  
Pão;

- f) A entidade patronal deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional. Assim, a quantidade, qualidade, confecção e apresentação dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- g) A ementa das refeições a fornecer será afixada, semanalmente, em lugar visível;
- h) Na elaboração das ementas deverá ter-se em atenção:

Alternar, diariamente, a refeição de peixe com carne;

Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

4 — Todos os trabalhadores que prestem serviço para além das 24 horas terão também direito a uma ceia simples composta por uma sanduíche de fiambre e queijo e uma bebida de cápsula servida no refeitório a partir das 24 horas.

5 — Os horários das refeições são fixados pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

6 — O tempo destinado às refeições é o constante nos horários de trabalho.

7 — A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma.

8 — O subsídio de alimentação e a alimentação em espécie não serão atribuídos no mês de férias e com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Danos involuntários

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos dos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada e com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

10 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 94.<sup>a</sup> deste AE;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalho atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 18.<sup>a</sup> deste AE.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 18.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação

escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.



2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento da empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

## SECÇÃO II

### Contratos de trabalho a termo

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo da cláusula 78.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

### SECÇÃO III

#### Contratos de trabalho a termo certo

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 64-A/87, de 9 de Fevereiro, não podendo ser inferior a um mês.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 94.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### Contratos de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento

da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 97.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

### SECÇÃO V

#### Disposições comuns

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração de base.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Revogação unilateral durante o período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e é o constante da cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na alínea e) da cláusula 13.<sup>a</sup> deste AE.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste AE em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical, ou intersindical, e desde que assegurem a normalidade da laboração;
- c) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões de trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;
- d) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e c), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas;
- e) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Créditos de tempo para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço prestado.

4 — O número de delegados sindicais por cada estrutura sindical a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 51 a 75 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 76 a 100 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 101 a 150 trabalhadores sindicalizados — quatro;
- e) De 151 a 200 trabalhadores sindicalizados — cinco;
- f) Mais de 200 trabalhadores sindicalizados — seis.

5 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — A associação sindical respectiva ou os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

7 — A direcção do sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

8 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a entidade patronal não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição e serão consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo de trabalho prestado.

9 — Os delegados sindicais por estrutura sindical, não podem beneficiar em média de um crédito de horas mensal superior a dezasseis horas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

## CAPÍTULO X

### Serviços de saúde

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidentes de trabalho

No caso de incapacidade temporária absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho decididamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração de base mensal, enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano civil.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1 — A Varzim Sol, S. A., assegurará a integração de todos os trabalhadores num seguro de saúde de grupo.

2 — O seguro de saúde referido no número anterior será extensivo aos cônjuges dos trabalhadores e aos que vivam em condições análogas aos mesmos, desde que estes últimos o requeiram por escrito à empresa.

## CAPÍTULO XI

### Condições específicas

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Maternidade

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos específicos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença atrás referido será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses estão dispensadas de prestar trabalho suplementar quando o requeiram e o justifiquem;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação e, se não amamentar, até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- d) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudique, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- e) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- f) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência;

- g) Não ser despedida sem parecer prévio da comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou latente.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Paternidade

1 — O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — São reconhecidos, sem qualquer limitação, os direitos de paternidade, estabelecidos na lei.

#### SECÇÃO II

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aos trabalhadores menores são reconhecidos os direitos que constam na lei.

#### SECÇÃO III

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de funcionamento do Casino em períodos específicos

1 — Pela presente cláusula, é acordada a alteração do horário de funcionamento do Casino e, consequentemente, do início e término dos horários de trabalho, em todas as sextas-feiras, sábados e vésperas de feriados do ano, nos períodos compreendidos entre 15 de Julho e 31 de Agosto e entre 15 e 31 de Dezembro de 2007, e ainda no limite de 15 dias até ao final do ano, nos dias em que por motivo de eventos especiais tal se venha a justificar, passando o Casino a abrir às 16 horas e a encerrar às 4 horas, em vez do período habitual de funcionamento das 15 às 3 horas. No caso dos 15 dias motivados por eventos especiais, a empresa deverá dar um aviso prévio não inferior a 15 dias.

2 — Como contrapartida, os trabalhadores receberão o valor mensal de € 50 nos 12 meses do ano.

3 — Todas estas alterações previstas no número anterior não podem resultar na alteração da carga horária diária e semanal.

4 — Esta cláusula é válida apenas até 31 de Dezembro de 2007, caducando nesta data.

## Cláusula 118.<sup>a</sup>

### Disposições mais favoráveis

1 — Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

## Cláusula 119.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros três elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO I

### Descrição de funções

#### 1 — Sala de jogos tradicionais

*Chefe de sala de jogos tradicionais.* — Dirige e fiscaliza todos os serviços das salas de jogos, incluindo os serviços de identificação.

*Adjunto do chefe de sala de jogos tradicionais.* — Tem as mesmas atribuições do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.

*Chefe de banca.* — Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.

*Fiscal de banca.* — Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz «Nada mais», às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.

*Pagador de banca.* — Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz «Nada mais», às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe fichas perdidas ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.

*Ficheiro fixo.* — É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores, abastece os caixas volantes e escritura todas as operações realizadas.

*Ficheiro volante.* — Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.

*Controlador de identificação.* — Identifica os clientes que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas.

*Continuo/porteiro.* — Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e mantém esta em perfeito estado de limpeza. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

#### 2 — Sala de máquinas automáticas

*Chefe de sala de máquinas.* — Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto do chefe de sala de máquinas.* — Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos, e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.

*Fiscal.* — Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais.

*Caixa privativo.* — Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe sala ou quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Caixa fixo.* — Vende e compra fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento de venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Caixa volante.* — Vende fichas ao público na sala de máquinas automáticas.

*Continuo/porteiro.* — Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas: verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

*Técnico-chefe.* — Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de *stock* mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho para que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.

*Técnico de máquinas.* — Conserva e repara as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada dos chefes e fiscais.

*Técnico ajudante.* — Auxilia o técnico de máquinas, procedendo de acordo com as respectivas instruções.

*Operador-chefe do centro recolha de dados.* — É o trabalhador que superintende, coordena os serviços do centro de recolha de dados. Poderá também executar trabalhos daquele serviço.

*Operador de informática.* — Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel, filme ou ficheiro informático. Prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados. Mantém o registo das operações de tratamento. Efectua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos. Executa outras tarefas similares. Poderá coordenar outros trabalhadores.

### 3 — Direcção

*Director-geral de jogo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades da área Jogo da empresa, participa na definição da política da área do jogo em colaboração com outros directores que lhe estão subordinados.

*Director-coordenador.* — É o trabalhador que dirige e coordena duas ou mais direcções da empresa, planeando, definindo e formulando as políticas subjacentes às mesmas, de acordo com as directivas da administração, perante a qual é responsável pelas actividades desenvolvidas e os resultados obtidos.

*Director de recursos humanos.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de recursos humanos da empresa, nomeadamente, efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes

à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como as actividades relativas à avaliação de desempenho; assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica.

*Director comercial.* — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de promoção e vendas da empresa. Poderá dirigir o serviço de relações públicas. Elaborar planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de relações públicas.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

*Director administrativo.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos da empresa, sob orientação da administração, participando na definição da política administrativa.

*Director financeiro.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços financeiros, participando na definição da política financeira.

*Director de contabilidade.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços/departamento de contabilidade.

*Director de sistemas de informação e comunicação.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos da empresa. Dirige a escolha, instalação, utilização e manutenção do material e dos programas informáticos, bem como, a aquisição de serviços informáticos. Planeia a política geral do tratamento de informação na empresa. Controla os custos e assegura a utilização racional dos recursos. Estabelece os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirige a sua aplicação prática. Programa e dirige as actividades diárias.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços da empresa.

Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade dos serviços segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Director de serviços de jogos.* — É o trabalhador que dirige e controla as salas de jogos do Casino, tomando

as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas dos jogos. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviço das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial do jogo. Informa, por escrito, o serviço de inspecção no casino, com, pelo menos vinte e quatro horas de antecedência, sobre qualquer alteração à hora de abertura das salas de jogos. Presta aos funcionários do serviço de inspecção as informações e esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, facultando-lhes prontamente os livros e documentos da contabilidade especial do jogo. Vela pelo rigoroso cumprimento, por parte dos empregados das salas de jogos, dos deveres que este diploma e legislação complementar lhes impõem. Mantém a disciplina nas salas de jogos e zela pelo seu bom nível social e turístico. Zela pela disciplina e cumprimento dos condicionamentos legais impostos para o funcionamento das salas de treino. O director de serviço de jogos, ou o seu substituto, deverá permanecer no Casino durante o período de funcionamento das salas de jogos e aquando das operações de contagem das receitas dos jogos.

*Director de planeamento e controlo.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços de planeamento e controlo da empresa.

*Director jurídico.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os trabalhadores do departamento jurídico, nomeadamente outros juristas. Presta assessoria jurídica à administração e aos outros departamentos. Elabora pareceres, contratos, procedimentos, regulamentos solicitados pela administração e outros departamentos. Patrocina e representa judicial e juridicamente a empresa. Elabora documentos jurídicos nomeadamente contratos, estatutos; coordena e assegura a realização de actos societários notariais e registrais.

*Director de F & B.* — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir.

Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à administração de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à administração, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

*Director artístico.* — É trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de

*music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

*Director técnico.* — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

#### 4 — Cozinha

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza da secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culi-



nárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

## 5 — Restaurante

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que chefia, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários a exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados pela direcção. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos.

*Subchefe de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de restaurante no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários a execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços.

Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível.

Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de suprir nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Escanção.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrando dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço.

*Cavista.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

#### 6 — Bar

*Supervisor de bares.* — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanente dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

*Chefe «barman»/«barmaid».* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

*«Barman» de 1.<sup>a</sup>/«barmaid» de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

*«Barman» de 2.<sup>a</sup>/«barmaid» de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.<sup>a</sup>/*barmaid* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 7 — Balcão

*Chefe de balcão.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes, em bares ou em similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em pra-

teleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à direcção; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

#### 8 — Pastelaria

*Chefe mestre de pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Pasteiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe mestre, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteiro de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este o pasteleiro de 2.<sup>a</sup> nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

#### 9 — Copa

*Chefe de copa.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

#### 10 — Refeitório

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços dos refeitórios, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores dos refeitórios, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e

verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

## 11 — Administrativos

*Auditor financeiro.* — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras do departamento financeiro, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

*Auditor interno.* — É o trabalhador que analisa, revê e controla os procedimentos e regras da empresa, avaliando o seu funcionamento, propondo, sendo caso disso, alterações ou melhoria às mesmas.

«*Controller*». — É o trabalhador que recolhe, trata, analisa e distribui informação de gestão pertinente e de forma atempada de forma a permitir aos gestores da empresa tomarem decisões eficazes, nomeadamente, mantendo um sistema de informação de gestão para a administração e todos os gestores de negócio, análises estatísticas dos resultados das diferentes áreas da empresa.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas da empresa.

*Tesoureiro-chefe.* — Supervisiona as tarefas de tesouraria responsabilizando-se pelos valores das caixas que lhe estão confiadas. Programa e distribui o trabalho pelos diferentes caixas, podendo ainda executar as tarefas de tesoureiro.

*Primeiro e segundo-tesoureiro.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as

respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Primeiro e segundo-secretário.* — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação do secretariado duma secção ou serviço. Estenografa e dactilografa documentos. Classifica e distribui correspondência. Marca reuniões aos superiores hierárquicos e mantém actualizada a sua agenda de trabalho. Executa outras tarefas similares.

*Escriturário de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço/secção onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Coordenador de sistemas de informação.* — É o trabalhador que participa na planificação do trabalho informático, define os recursos necessários à sua realização e coordena e controla as diferentes unidades de serviço. Coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar. Acompanha o desenrolar dos trabalhos de

estudo e realização para cada projecto, nomeadamente no que se refere ao cumprimento do planeamento previsto. Garante uma utilização racional dos recursos disponíveis.

*Engenheiro de sistemas.* — É o trabalhador que adapta, põe em funcionamento e assegura a manutenção da lógica de base e concebe e coordena as operações de assistência necessárias ao estudo, realização e exploração das cadeias de tratamento de informação, com vista a otimizar a utilização do equipamento.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Analista informático.* — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Coordena a preparação dos programas e faz a sua própria programação. Efectua testes aos sistemas de modo a garantir que o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, introduzindo as modificações necessárias.

*Técnico superior de sistemas de informação.* — É o trabalhador que instala, mantém e actualiza o *hardware* e *software* da rede informática; é responsável pelo controlo de qualidade do equipamento informático e de telecomunicações; elabora programas, sob orientação de programadores ou analistas, que optimizem o tratamento de informação da empresa.

*Técnico de sistemas de informação.* — É o trabalhador que elabora programas, introduz os mesmos em computador e assegura a manutenção e actualização de programas existentes, sob orientação de especialistas; executa a política de tratamento de informação na empresa.

*Operador de computadores.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas dife-

rentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

*Operador de informática.* — Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã papel, filme, ou ficheiro informático. Preparar o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Instalar bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados. Manter o registo das operações de tratamento. Efectuar as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos. Executar outras tarefas similares. Poderá coordenar outros trabalhadores.

## 12 — Telefones

*Encarregado de telefones.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

*Telefonista de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

## 13 — Recepção

*Chefe de recepção.* — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Ocupa-se directa ou indirectamente, da recepção dos clientes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

*Subchefe de recepção.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

*Recepcionista de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção designadamente do acolhimento dos clientes; atende os desejos e reclamações dos clientes; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração.

*Recepcionista de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.<sup>a</sup> executando as suas funções.

#### 14 — Portarias

*Chefe de portaria.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

*Porteiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes no estabelecimento, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; controla a entrega de restituição das chaves das portarias; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos clientes. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos.

*Porteiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.<sup>a</sup> na execução das funções definidas para este.

*Trintanário.* — É o trabalhador encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, podendo ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas até ao parque de estacionamento.

*Encarregado de vigilantes.* — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

*Vigilante.* — É o trabalhador responsável pela vigilância no estabelecimento e respectivos estacionamentos, com o intuito de verificar se tudo se encontra normal, zelando pela segurança. É responsável por conduzir viaturas de e para o parque de estacionamento, coordenar e orientar o movimento das mesmas no local de estacionamento. Poderá ser encarregado de acolher os clientes à entrada do estabelecimento. Elaborar relatórios das anomalias verificadas.

#### 15 — Segurança

*Chefe de segurança.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de segurança de pessoas e bens da empresa, o serviço de vigilância, rondas, entradas e saídas de pessoas. Elaborar relatórios e estatísticas.

*Substituto do chefe de segurança.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de segurança no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Segurança de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que assegura a vigilância das instalações da empresa, controlo de entradas e saídas, a fim de impedir a entrada ou circulação de pessoas não autorizadas, evitar roubos e detectar incêndios.

#### 16 — CCTV

*Chefe de CCTV.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de CCTV do estabelecimento.

*Substituto do chefe de CCTV.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de CCTV no desempenho das funções

respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Operador de CCTV.* — É o trabalhador que procede a todas as operações de vigilância e controlo de determinados sectores do estabelecimento, de forma a assegurar uma fiscalização eficaz e regular dos sectores vigiados. É igualmente responsável por permanecer passivamente em qualquer área do Casino no sentido de assegurar os requisitos de segurança de pessoas e bens, bem como, sempre que necessário ou a solicitação, intervir em situações de conflito ou de que possa colocar em risco o ambiente de conforto e lazer de qualquer espaço do Casino, bem como dos seus clientes.

#### 17 — Compras/economato

*Chefe de compras.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do departamento de compras e economato.

*Ecónomo.* — Colabora com o chefe de compras.

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Empregado de compras.* — É o trabalhador que, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais e mercadorias.

*Ajudante de dispenseiro/cavista.* — É o trabalhador que colabora com o dispenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

Poderá também levantar as requisições no economato e entregar nas diferentes secções, fazer a conferência da mercadoria em termos de quantidades, prazos de validade e condições gerais de higiene; recolher o vasilhame nas diferentes secções; colaborar na elaboração dos inventários de todos os materiais e artigos das diferentes secções; controlar a recepção e entrega diária à lavandaria das roupas dos restaurantes.

#### 18 — Limpeza

*Encarregado de limpeza.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

#### 19 — Motoristas

*Motorista de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

#### 20 — Animação

*Assistente de produção executiva.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de relacionados com o palco, inerentes técnicas ou outras adstritas à funcionalidade da animação, elencos, artistas, serviços de costura, nomeadamente, de assegurar a circulação de informação e documentação entre a direcção artística e os serviços técnicos artísticos, acompanhar e fazer cumprir as disposições operacionais de animação; de zelar pela qualidade e cumprimento das disposições do director artístico, referentes à animação, representando-o na sua ausência, cooperando com o contra-regra, encarregado técnico artístico; de coordenar operacionalmente com outros departamentos envolvidos na animação.

*Encarregado técnico artístico.* — É o trabalhador responsável pelas técnicas de luz, som, vídeo e similares que garantem operacionalmente a programação definida pelo director artístico e dos recursos humanos afectos a esses serviços, bem como pelo apoio a outros departamentos; é ainda responsável pela garantia da qualidade técnica da animação produzida ou contratada, bem como pela coordenação, com a produção operacional, de todo o *follow-up* operacional de galas, eventos, *shows* e demais animação.

*Coordenador de «ballet».* — É o trabalhador que procede ao recrutamento, selecção, preparação técnica dos elementos do corpo de baile. Coordena logística e administrativamente o corpo de baile. Coordena operacionalmente os adereços e guarda-roupa, bem como a respectiva manutenção e substituição. Obriga-se também a desempenhar as funções de bailarino sempre que necessário, nomeadamente nos casos de doença, faltas de bailarinos ou quadro incompleto do corpo de baile.

*Técnico de luz.* — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de luz/iluminação que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação do Casino em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

*Técnico de som.* — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística,

bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com os restantes áreas técnicas e de produção operacional.

*Bailarino.* — É o trabalhador que executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espectáculos realizados no estabelecimento.

*Cantor.* — É o trabalhador que canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.

*Músico.* — É o trabalhador que toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.

*Contra-regra.* — É o trabalhador que reúne todos os objectos, adereços e móveis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena e responsabiliza-se pela disciplina no palco.

*Contra-regra auxiliar.* — É o trabalhador que auxilia o contra-regra e o substitui na sua ausência.

*Auxiliar de cena.* — É o trabalhador responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espectáculos, eventos e galas.

*Operário de cabine polivalente.* — É o trabalhador que realiza a operação de som e luz de espectáculos, bem como o apoio à montagem, desmontagem e manutenção de material.

#### 21 — Manutenção

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.* — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

*Chefe electricista.* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho.

*Oficial de electricista.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial de electricista.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

*Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Praticante (de todas as categorias da manutenção)*. — É o trabalhador que terminada a aprendizagem se prepara técnico-profissionalmente para ingressar na categoria respectiva.

*Aprendiz (de todas as categorias da manutenção)*. — É o trabalhador que sob a orientação de trabalhadores especializados adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Pré-oficial picheleiro/canalizador*. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Oficial picheleiro/canalizador*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente: montar, conservar e reparar tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, aquecimento, águas frias ou para instalações sanitárias; interpretar desenhos ou outras especificações técnicas; cortar e enformar tubos manual ou mecanicamente, roscando as suas extremidades; soldar as ligações de acessórios e tubagens de chumbo ou plástico; marcar ou fazer furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; ligar os diferentes elementos, utilizando parafusos, outros acessórios ou soldadura, intercalando o elemento da vedação; testar a estanquicidade, nomeadamente pesquisa de fugas da canalização e reaperto de acessórios; montar válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termoacumuladores e louças sanitárias; corrigir deficiências de fabrico; reparar elementos de tubagem danificados e verificar o seu funcionamento. Poderá montar e reparar depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos de chumbo, e ser designado em conformidade.

## 22 — Categorias sem enquadramento específico

*Assistente de direcção*. — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Assistente técnico de jogo*. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e periféricos utilizados para registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados. Regista os clientes do Clube IN e prepara o tratamento de dados, com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente. Deverá gerir a base de dados dos clientes do Clube IN, através da angariação de novos membros e tratamento dos dados já existentes. Deverá informar os clientes das condições de acesso, modo de funcionamento, promoções existentes no Clube IN, locução dos prémios sorteados em *random winner* e fazer o acompanhamento do cliente na operação de troca de pontos por produtos. Deverá fazer a promoção e divulgação de todos os novos produtos (máquinas, modelos ou modalidades de jogo), dinamizando a sua receptividade junto dos frequentadores. Apoiará as acções de *marketing*, no que respeita

à área de jogo, nas instalações da empresa, em feiras ou noutros eventos patrocinados.

*Controlador de alimentação e bebidas*. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas de produtos ou mercadorias e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração da empresa. Apura os consumos diários estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de espaços interiores do casino, bem como executa arranjos de flores e de plantas.

*Chefe de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em várias serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Promotor*. — É profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

*Primeiro e segundo-assistente*. — É o trabalhador que apoia, assiste administrativamente o serviço/secção, analisa *dossiers*, redige relatórios, e colabora na implementação de medidas e regras inerentes ao próprio serviço/secção.

*Assistente relações públicas*. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa, promovendo a imagem no interior e exterior da empresa.

*Assistente comercial*. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços comerciais.

*Assistente de «marketing»*. — É o trabalhador que apoia e assiste os serviços de *marketing*.

*Técnico de «marketing»*. — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica a distribuição de campanhas publicitárias, baseando-se em estudos de audiência dos diversos meios, em função do cliente real e potencial do produto a ser lançado. Estuda a penetração da campanha, interpretando inquéritos por amostragem, a fim

de verificar se os objectivos foram atingidos. Faz propostas de distribuição dos orçamentos pelos diversos meios e relatórios justificativos do pleno recomendado.

*Técnico de vendas.* — Vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes. Faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais. Informa sobre as características dos produtos ou serviços. Avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções. Enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda. Elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda. Pode vender produtos ou serviços que dada a sua natureza exijam conhecimentos específicos ou utilizar novas técnicas de especialização.

*Empregados dos serviços externos.* — É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria; ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

*Costureiro-decorador.* — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, assegurando o apoio ao serviço de decoração da empresa.

*Costureiro.* — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Técnico superior de engenharia.* — É o trabalhador que efectua trabalhos relativos à construção civil, tais como concepção de projectos, edificações, manutenção e conservação de obras, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão no âmbito da sua formação e habilitação profissional e das limitações impostas pela lei.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que executando ou não as funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

*Mandarete.* — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe do departamento a cujo serviço se ache adstrito.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional de sua especialidade.

## ANEXO II

### Densidades

#### A) Jogos tradicionais

Na sala de jogos tradicionais existirá um chefe de sala, bem como adjuntos do chefe de sala em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período

de funcionamento, bem como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia da sala.

O número de adjuntos do respectivo chefe nunca poderá ser superior a 1 por cada 12 trabalhadores da sala de jogos tradicionais, com arredondamento por excesso.

O número de chefes de banca, quando existam, e de fiscais de banca dependerá da quantidade e da natureza dos jogos praticados.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- Pagadores;
- Ficheiros fixos;
- Fiscal de banca;
- Contínuos/porteiros;
- Controladores de identificação.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- Chefe de banca;
- Ficheiro volante.

A empresa terá em consideração para a admissão de qualquer profissional das categorias enquadráveis nas salas de jogos tradicionais a salvaguarda de um equilíbrio entre as bancas existentes e o número de profissionais necessários à boa laboração das mesmas.

## B) Máquinas

Existirá, no mínimo, um chefe das salas de máquinas, bem como adjuntos do chefe em número suficiente para garantir a permanência de, pelo menos, um elemento da equipa de chefia durante todo o período de funcionamento das salas, assim como assegurar um completo desempenho das funções de fiscalização que compete à chefia das salas.

É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- Caixa fixo;
- Contínuo/porteiro.

É facultativo o preenchimento dos lugares a seguir indicados:

- Fiscal;
- Caixas privativos;
- Caixas volantes;
- Técnico-chefe;
- Técnico de máquinas;
- Técnico ajudante.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

#### A) Salas de jogos

Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
Sala de jogo:	
Chefe de sala .....	(a) 672
Adjunto de chefe de sala .....	(a) 672
Chefe de banca .....	710
Fiscal de banca .....	699,50



Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
Pagador .....	672
Pagador estagiário .....	535
Ficheiro fixo .....	651,50
Ficheiro fixo do 1.º ano .....	548,50
Ficheiro volante .....	587,50
Ficheiro volante do 1.º ano .....	495
Controlador de identificação .....	644
Controlador de identificação do 1.º ano .....	549,50
Porteiro .....	576,50
Contínuo .....	576,50
Contínuo/porteiro do 1.º ano .....	475,50
Sala de máquinas:	
Chefe de sala .....	(a) 715
Adjunto de chefe de sala .....	(a) 715
Fiscal .....	763,50
Caixa privativo .....	742
Caixa fixo .....	715
Caixa fixo do 1.º ano .....	576,50
Caixa volante .....	651,50
Caixa volante do 1.º ano .....	558
Contínuo/porteiro .....	564
Contínuo/porteiro do 1.º ano .....	519
Técnico-chefe .....	954,50
Técnico de máquinas .....	944
Técnico ajudante .....	661,50
Técnico ajudante do 1.º ano .....	630
Operador-chefe do centro de recolha de dados .....	810,50
Operador de informática .....	790

(a) O vencimento do exercício de funções, em comissão de serviço, do chefe de sala e adjunto de chefe de sala é o correspondente à categoria que tinham antes de exercerem funções de chefia.

#### B) Casino, excepto área de jogo

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
XVI	Director-geral de jogo .....	2 271
	Director-coordenador .....	
	Auditor interno .....	
XV	Auditor financeiro .....	1 703,50
	Director administrativo .....	
	Director artístico .....	
	Director comercial .....	
	Director da contabilidade .....	
	Director de planeamento e controlo .....	
	Director jurídico .....	
	Director de F & B .....	
	Director de relações públicas .....	
	Director de serviço de jogos .....	
	Director de serviços .....	
	Director dos recursos humanos .....	
	Director dos sistemas de informação e comunicação .....	
	Director financeiro .....	
	Director técnico .....	
XIV	Chefe de cozinha .....	1 168,50
XIII	Analista informático .....	1 129,50
	Assistente de direcção .....	
	Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos .....	
	Chefe de segurança .....	
	Chefe de serviços .....	
	Chefe de CCTV .....	
	Chefe mestre pasteleiro .....	

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
XIII	Contabilista .....	1 129,50
	<i>Controller</i> .....	
	Coordenador do <i>ballet</i> .....	
	Coordenador de sistemas de informação .....	
	Engenheiro de sistemas .....	
	Programador de informática .....	
	Supervisor de bares .....	
	Técnico superior de engenharia .....	
	Técnico superior de sistemas de informação .....	
	Tesoureiro-chefe .....	
XII	Chefe de recepção .....	1 084,50
	Subchefe de cozinha .....	
XI	Primeiro-assistente .....	687,50
	Assistente comercial .....	
	Assistente de <i>marketing</i> .....	
	Assistente de relações públicas .....	
	Assistente de produção executiva .....	
	Chefe <i>barmen/barmaid</i> .....	
	Chefe de compras .....	
	Chefe electricista .....	
	Chefe de mesa .....	
	Chefe de portaria .....	
	Chefe de secção .....	
	Chefe de equipa .....	
	Controlador de F & B .....	
	Ecónomo .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Encarregado técnico artístico .....	
	Promotor .....	
	Secretária de direcção .....	
	Subchefe de serviços .....	
	Substituto do chefe de CCTV .....	
	Substituto do chefe de segurança .....	
	Técnico de contabilidade .....	
	Técnico de <i>marketing</i> .....	
	Técnico de sistemas de informação .....	
	Técnico de vendas .....	
	Primeiro-tesoureiro .....	
X	Primeiro-cozinheiro .....	683
	Primeiro-escriturário .....	
	Primeiro-secretário .....	
	Segundo-assistente .....	
	Segundo-tesoureiro .....	
	Assistente técnico de jogo .....	
	Encarregado de telefones .....	
	Escanção .....	
	Operador de computador .....	
	Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Segurança de 1. <sup>a</sup> .....	
	Subchefe de mesa .....	
	Subchefe de recepção .....	
	Técnico de luz .....	
	Técnico de som .....	
IX	Primeiro-motorista .....	630
	Primeiro-telefonista .....	
	Segundo-cozinheiro .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Segundo-secretário .....	
	Bailarino .....	
	<i>Barman/barmaid</i> de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cantor .....	
	Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Chefe de balcão .....	
	Contra-regra .....	
	Decorador .....	
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....	
	Músico .....	
	Oficial de electricista .....	

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
IX	Operador de CCTV .....	630
	Operador de informática .....	
	Operário de cabine polivalente .....	
	Operário polivalente .....	
	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Oficial picheleiro/canalizador .....	
	Porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
VIII	Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	576,50
	Segundo-motorista .....	
	Segundo-telefonista .....	
	Terceiro-cozinheiro .....	
	Terceiro-escriturário .....	
	<i>Barman/barmaid</i> de 2. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cavista .....	
	Chefe de copa .....	
	Contra-regra auxiliar .....	
	Controlador-caixa .....	
	Despenseiro .....	
	Empregado de balcão .....	
	Empregado de compras .....	
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de vigilantes .....	
	Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial de electricista .....	
VII	Pré-oficial de picheleiro/canalizador .....	534
	Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Trintanário .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Ajudante de despenseiro/cavista .....	
	Auxiliar de cena .....	
	Copeiro com mais de 20 anos e mais de dois anos de serviço .....	
	Costureira .....	
	Costureiro-decorador .....	
	Empregado de refeitório .....	
VI	Empregado de serviços externos .....	523
	Encarregado de limpeza .....	
	Estagiário de cozinha do 4. <sup>o</sup> ano .....	
	Vigilante .....	
	Ajudante de electricista .....	
	Copeiro com mais de 20 anos e mais de dois anos de serviço .....	
	Empregado de limpeza .....	
V	Estagiário de cozinheiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	497
	Estagiário de escriturário do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de pasteleiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	
	Mandarete com mais de 18 anos .....	
	Copeiro com menos de 20 anos e menos de dois anos de serviço .....	
	Estagiário <i>barman/barmaid</i> do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de cozinheiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	
IV	Estagiário de empregado de limpeza do 1. <sup>o</sup> ano .....	475,50
	Estagiário de escriturário do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de pasteleiro do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de recepcionista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de telefonista do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Copeiro com mais de 18 anos e menos de dois anos de serviço .....	
	Estagiário de telefonista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de <i>barman/barmaid</i> do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Estagiário de cavista .....	
	Estagiário de controlador-caixa .....	

Níveis	Função	Vencimento mínimo em 2007 (euros)
IV	Estagiário de porteiro .....	475,50
	Estagiário de recepcionista do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Praticante de todas as categorias da manutenção .....	
III	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	470,50
	Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de recepcionista com 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Copeiro — 18 anos .....	
	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
II	Aprendiz de cavista com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	462,50
	Aprendiz de controlador-caixa com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cozinheiro com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de despenseiro com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de electricista .....	
	Aprendiz de empregado de balcão com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de empregado de mesa com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de pasteleiro com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de porteiro com 18 anos ou mais .....	
	Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de recepcionista com 18 anos ou mais do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de todas as categorias da manutenção .....	
	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
I	Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos .....	437,50
	Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos .....	
	Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos .....	
	Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Mandarete — 18 anos .....	
	Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano .....	

## Acordo final

As partes acordam proceder a uma revisão global do AE até final de Julho de 2007, para alterações que as partes entenderem por convenientes, atendendo à entrada em vigor do Código do Trabalho e sua regulamentação.

Póvoa de Varzim, 2 de Julho de 2007.

Pela Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A.:

*Dionísio Pereira Vinagre*, mandatário.  
*Vasco Esteves Fraga*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.  
*Joaquín Nelson Vazquez y Leite*, mandatário.  
*Eduardo Alberto Felgueiras Gayo Araújo*, mandatário.  
*António Isaque Simões Ferreira*, mandatário.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o n.º 189/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra.

Alterações ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2006.

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1 — .....

2 — Este AE aplica-se a uma única entidade, o CCCA, e a 45 trabalhadores.

3 — Âmbito geográfico — concelho de Almada.

4 — Actividade económica — CAE 55220, campismo e caravanismo.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — O presente AE terá uma vigência mínima de um ano, renovando-se automaticamente por períodos iguais, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

## ANEXO I

### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Tabela 2007 (euros)
0	Chefe de serviços .....	951,75

Níveis	Categorias	Tabela 2007 (euros)
I	Chefe de secção ..... Encarregado de manutenção/conservação ...	881,70
II	Oficial administrativo principal ..... Oficial principal (manutenção/conservação) .... Fiscal de campo principal ..... Oficial electricista principal .....	809,50
III	Oficial administrativo A ..... Oficial A (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Fiscal de campo A ..... Oficial electricista A .....	723,60
IV	Oficial administrativo B ..... Oficial B (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Fiscal de campo B ..... Pré-oficial electricista B .....	694,95
V	Oficial administrativo C ..... Oficial C (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Pré-oficial electricista C ..... Fiscal de campo C ..... Encarregado de vigilância principal (portaria e vigilância) ..... Trabalhador de campo principal .....	655,70
VI	Oficial administrativo D ..... Oficial D (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Pré-oficial electricista D ..... Trabalhador de campo A ..... Porteiro A ..... Vigilante A ..... Ajudante (manutenção e conservação) ..... Ajudante (electricista) .....	615,95
VII	Trabalhador de limpeza principal ..... Trabalhador de campo B ..... Porteiro B ..... Vigilante B .....	583,50
VIII	Trabalhador de limpeza A ..... Trabalhador de limpeza A ( <i>part-time</i> ) .....	563,95 306,95
IX	Trabalhador de limpeza B .....	534,80

## ANEXO II

### Subsídio de refeição

Valor/dia — € 7,30.

*Nota.* — As matérias do AE que não foram objecto desta alteração mantêm-se em vigor.

Almada, 18 de Julho de 2007.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Maria de Jesus Sacramento Neto*, mandatária.  
*Maria José Dias Santos*, mandatária.  
*António Joaquim Lameirinhas Coutinho*, mandatário.

Pelo CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada:

*José Pereira da Costa*, presidente do conselho director.  
*Alfredo Filipe Martins*, tesoureiro.

Depositado em 6 de Agosto de 2007, a fl. 178 do livro n.º 10, com o registo n.º 188/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado(a) de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Provador(a) de café;  
Torrefactor(a).

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador(a);  
Operador(a) de linha de embalagem;  
Auxiliar de laboração;  
Empacotador(a) ou embalador(a).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Empregado(a) de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis (profissionais integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral.

**CCT entre a ANESM — Assoc. Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 2618, na cláusula 5.<sup>a</sup>, n.º 1, «Contrato de trabalho», onde se lê:

«a) .....  
c) Horário de trabalho.»

deve ler-se:

«a) .....  
b) Categoria profissional e nível salarial;  
c) Horário de trabalho.»

Na p. 2622, na cláusula 21.<sup>a</sup>, «Deslocação em serviço», onde se lê:

«1 — .....  
2 — Se o trabalhador e a entidade empregadora assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.»

deve ler-se:

«1 — .....  
2 — As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3 — Se o trabalhador e a entidade empregadora assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.»

Na p. 2624, na cláusula 29.<sup>a</sup>, n.º 6, «Tempo parcial», onde se lê:

«6 — [...] em trabalho a tempo completo.»

deve ler-se:

«6 — [...] em trabalho a tempo completo.»

Na p. 2641, anexo III-B, «Tabela e enquadramento profissionais (em vigor a partir de 1 de Julho de 2008)», na col. «Escalações de retribuição A» referente a director-geral, onde se lê «€ 1205» deve ler-se «€ 1250».

**AE entre a empresa Tate & Lyle Açúcares Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007, o AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1765, na cláusula 100.<sup>a</sup>-A, «Subsídio escolar», onde se lê:

«3 — .....  
[...]  
2.º ciclo — € 63.»

deve ler-se:

«3 — .....  
[...]  
2.º ciclo — € 61.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO  
...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO  
...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sind. Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins de São Miguel e Santa Maria (SLP-SMSM), que passa a denominar-se Sind. Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores — Alteração.**

Alteração de estatutos aprovada na assembleia geral de 3 de Março de 2007.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, âmbito e sede

##### Artigo 1.º

O Sindicato Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores é uma associação sindical

constituída pelos trabalhadores que exercem a sua actividade a bordo dos barcos de pesca ou que exerçam qualquer actividade subsidiária ou afim do sector da pesca.

##### Artigo 2.º

a) Podem associar-se no Sindicato os profissionais da pesca, qualquer que seja a sua especialidade, assim como os trabalhadores de terra que trabalhem para as empresas de pesca ou de empresas da fileira das pescas, tais como de comercialização e transformação do pescado, construção e reparação naval.

b) Igualmente podem fazer parte do Sindicato profissionais do mar de empresas de transporte marítimo e marítimo-turísticas.

c) Também podem associar-se no Sindicato armadores-pescadores que não recorram a trabalhadores contratados ou mestres armadores que sazonalmente exerçam actividade por conta de outrem.

### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede social na 1.ª Rua de Santa Clara, 35, 9500 Ponta Delgada, e delegação na Rua do Conde de Ávila, 6, 9900 Horta, podendo abrir delegações em outras ilhas por proposta dos associados presidentes em tais ilhas, desde que a direcção considere que tal se justifique.

#### Direcção

### Artigo 41.º

#### Constituição

1 — A direcção do Sindicato é constituída por cinco membros efectivos, respectivamente presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro e vogal.

2 — Fazem parte ainda da direcção dois membros suplentes, que, embora participando nas reuniões, apenas terão direito a voto na falta de comparência de algum dos membros efectivos.

### Artigo 43.º

#### Competências

.....  
(Todas as alíneas anteriores mantêm-se.)

m) Promover a abertura de delegações de ilha onde tal se justifique, em consonância com o estabelecido no artigo 3.º dos presentes estatutos.

### Artigo 51.º

#### Símbolo do Sindicato

1 — (Mantém-se.)

2 — [...] e «Região Autónoma dos Açores» (por baixo).

### Artigo 58.º

#### Voto por correspondência/procuração

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — É permitida a votação por procuração a todos os associados que se encontrem impedidos, devendo para o efeito nomear procurador bastante, munido com procuração com os respectivos poderes especiais, devendo a procuração ser entregue na altura do acto ao presidente de mesa da assembleia geral.

#### ANEXO

Republicação dos estatutos do Sindicato Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins de São Miguel e Santa Maria, que passa a denominar-se Sindicato Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores, publicados no *Jornal Oficial*, IV série, n.º 12, de 2 de Maio de 2003, com as alterações aprovadas na assembleia geral de 3 de Março de 2007.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

### Artigo 1.º

O Sindicato Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores que exercem a sua actividade a bordo dos barcos de pesca ou que exerçam qualquer actividade subsidiária ou afim do sector da pesca.

### Artigo 2.º

a) Podem associar-se no Sindicato os profissionais da pesca, qualquer que seja a sua especialidade, assim como os trabalhadores de terra que trabalhem para as empresas de pesca, ou de empresas da fileira das pescas, tais como de comercialização e transformação do pescado, construção e reparação naval.

b) Igualmente podem fazer parte do Sindicato profissionais do mar de empresas de transporte marítimo e marítimo-turísticas.

c) Também podem associar-se no Sindicato armadores-pescadores que não recorram a trabalhadores contratados ou mestres armadores que sazonalmente exerçam actividade por conta de outrem.

### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede social na 1.ª Rua de Santa Clara, 35, 9500 Ponta Delgada, e delegação na Rua do Conde de Ávila, 6, 9900 Horta, podendo abrir delegações em outras ilhas por proposta dos associados presidentes em tais ilhas, desde que a direcção considere que tal se justifique.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

### Artigo 4.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e de solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

### Artigo 5.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

### Artigo 6.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores e como condição necessária para a luta pelo fim de exploração do homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

### Artigo 7.º

1 — A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna do

Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que o Sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de os associados participarem activamente na actividade sindical, de elegerem e destituírem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores.

3 — É permitida a constituição de tendências, no respeito pelo cumprimento das normas estatutárias.

#### Artigo 8.º

O Sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

### CAPÍTULO III

#### Fins e competência

#### Artigo 9.º

1 — O Sindicato tem por fins, em especial:

- a) Organizar e lutar com os trabalhadores para a defesa, por todos os meios ao seu alcance, dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade, inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Alicerçar a solidariedade entre os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe sindical e política;
- d) Lutar pela emancipação dos trabalhadores;
- e) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais unitárias, nacionais ou de outros países, e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelos princípios de cada organização;
- f) Defender os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, respondendo a todas as medidas que ponham em causas esses direitos e conquistas;
- g) Lutar pela melhoria das condições de segurança e bem-estar a bordo e nos demais locais de trabalho;
- h) Promover a elevação do nível cultural e apoiar a formação profissional dos associados através da criação de bibliotecas que ajudem a elevar a consciência de classe e profissional dos associados, assim como a realização de actividades de carácter recreativo e desportivo.

2 — Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

- d) Fiscalizar, zelar e reclamar pela aplicação das leis de trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimentos;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Participar, em colaboração com outras associações sindicais, nas instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- h) Participar na elaboração, dar parecer e fiscalizar a aplicação da legislação, visando assegurar melhores condições de segurança e bem-estar a bordo e nos locais de trabalho;
- i) Promover e apoiar entre a classe iniciativas de carácter cooperativo.

#### Artigo 10.º

#### Participação em associações de natureza cooperativa e de solidariedade

1 — Com o objectivo de contribuir para a melhoria de condições económicas, sociais e culturais dos pescadores e das comunidades onde estão inseridos, o Sindicato é associado colectivo da Porto de Abrigo — Organização de Produtores de Pesca, C. R. L., da Associação Marítima Açoreana — Instituição Particular de Solidariedade Social e da COOPESCAÇOR — Cooperativa de Comercialização de Pescado e Aprestos de Pesca, devendo estar representado nos órgãos sociais das referidas entidades.

2 — Os sócios do Sindicato beneficiam das actividades e serviços promovidos pelas instituições atrás designadas nas condições estabelecidas nos respectivos estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

#### Artigo 11.º

#### Quem pode ser associado

Têm direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições descritas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

#### Artigo 12.º

#### Admissão

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

2 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 13.º

### Direitos do associado

São direitos do associado:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas das quais faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- g) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e as decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

## Artigo 14.º

### Deveres do associado

São deveres do associado:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Contribuir para a educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, no quantitativo a fixar pela assembleia geral;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer actividade no âmbito do Sindicato.

## Artigo 15.º

### Perda e manutenção da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e, depois de avisados para as pagarem, o não fizerem no prazo de um mês após a recepção do aviso.

## Artigo 16.º

### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

§ único. Quando um associado tiver sido eliminado devido ao não pagamento da quotização, a sua readmissão só será aceite depois de pagar as quotas em atraso. Neste caso concreto, a decisão é da competência da direcção.

## Artigo 17.º

### Quotização

1 — O valor da quotização é fixado pela assembleia geral e o seu aumento não implica alteração de estatutos.

2 — No caso de inscrição, o associado paga uma jóia no valor de € 5.

3 — A quotização mensal é fixada pela direcção.

4 — Estão isentos de pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respectivas remunerações por motivo de doença, desemprego ou cumprimento do serviço militar.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 18.º

### Sanções disciplinares

Aos associados que, em consequência do seu comportamento, dêem motivo à acção disciplinar podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão temporária de direitos até 12 meses;
- c) Expulsão.



## Artigo 19.º

### Aplicação de sanções

Incorrem nas sanções referidas no número anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 14.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos trabalhadores.

## Artigo 20.º

### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

## Artigo 21.º

### Comissão disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará para o efeito uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem for instaurado processo disciplinar, se a gravidade da infracção o justificar.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### Estrutura orgânica

## Artigo 22.º

### Representação de base

A organização sindical tem a sua base na empresa, nos barcos e nos portos de pesca e é constituída por:

- a) Delegados sindicais;
- b) Comissão sindical de ilha;
- c) Conselho geral de delegados.

## Artigo 23.º

### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato eleitos pelos associados no pleno gozo dos seus direitos e que actuam como elementos de coordenação ou dinamização da actividade do Sindicato nas empresas, nos barcos ou nos portos.

## Artigo 24.º

### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro do limite dos poderes que lhes são conferidos, assumindo a defesa dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os órgãos directivos e os traba-

lhadores, informando-os da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector e dando conhecimento à direcção dos problemas que afectam os sócios;

- c) Cooperar com a direcção no estudo, negociações ou revisão das convenções colectivas de trabalho e exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- d) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- e) Contribuir para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores.

## Artigo 25.º

### Eleição dos delegados sindicais

O número de delegados sindicais a eleger por cada área de representação é determinado pelo número de sócios abrangidos da seguinte forma:

- a) Até 50 sócios — um delegado;
- b) Superior a 50 e inferior a 100 sócios — dois delegados;
- c) Superior a 100 sócios — três delegados.

## Artigo 26.º

### Local e data das eleições dos delegados sindicais

1 — As eleições dos delegados sindicais são efectuadas por escrutínio directo e secreto de todos os sócios do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, abrangidos pela área de representação dos delegados sindicais a eleger.

2 — Compete à direcção do Sindicato marcar a data das eleições e proceder à elaboração da respectiva convocatória, com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

3 — As eleições para os delegados sindicais decorrerão até 45 dias após o auto da tomada de posse da direcção.

## Artigo 27.º

### Mandato dos delegados sindicais

O mandato dos delegados sindicais inicia-se com a sua eleição e coincide com o da direcção do Sindicato, mantendo-se no entanto em funções até nova eleição a realizar nos termos dos números anteriores.

## Artigo 28.º

### Sistema eleitoral dos delegados sindicais

1 — As eleições dos delegados sindicais são realizadas mediante apresentação de listas de acordo com o número de delegados a eleger na sua área de representação.

2 — No caso da existência de mais de uma lista, o apuramento dos eleitos far-se-á pelo método proporcional.

## Artigo 29.º

### Comissão sindical de ilha

1 — A comissão sindical de ilha é constituída por todos os delegados sindicais da mesma ilha, seja qual for a sua profissão.

2 — Caso o número de delegados o justifique, esta poderá eleger de entre os seus membros um coordenador.

## Artigo 30.º

### Competência

Incumbe à comissão sindical de ilha a coordenação da actividade de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## Artigo 31.º

### Conselho geral de delegados

1 — O conselho geral de delegados é um órgão consultivo da direcção, composto por todos os delegados sindicais eleitos e em efectividade de funções, a quem compete pronunciar-se sobre os assuntos que lhe sejam apresentados pela direcção e emitir pareceres, não vinculativos, que entenda convenientes para a boa prossecução dos objectivos do Sindicato.

2 — O conselho geral de delegados reunirá ordinariamente convocado pela direcção, no mínimo uma vez por ano durante o mês de Janeiro.

3 — O conselho geral de delegados reúne extraordinariamente quando convocado a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou, ainda, a requerimento de pelo menos 50 % dos delegados sindicais em efectividade de funções.

## CAPÍTULO VII

### Órgãos do Sindicato

## Artigo 32.º

### Definições

Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal.

## Artigo 33.º

### Duração do mandato

A duração dos órgãos directivos do Sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

## Artigo 34.º

### Gratuidade do mandato

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração

do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

## Artigo 35.º

### Destituição e abandono de funções

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir pelo menos 50 % dos membros da direcção ou demais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou dos órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verifica a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

## SECÇÃO I

### Assembleia geral

## Artigo 36.º

### Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 37.º

### Competência

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre órgãos do Sindicato ou entre eles e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- h) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Aprovar ou rejeitar o relatório de actividade e contas apresentados pela direcção acompanhado pelo parecer do conselho fiscal.

## Artigo 38.º

### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária com intervalos de três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 37.º e, anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea j) do mesmo artigo e até 31 de Dezembro para aprovar o plano e orçamento.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de pelo menos 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Em situações que o justifiquem e a pedido de qualquer dos órgãos directivos, podem ser convocadas assembleias de emergência para tratar de assuntos que, pela sua gravidade e emergência, não possam aguardar convocações dentro dos prazos normais estabelecidos para as assembleias extraordinárias.

4 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalho.

5 — Nos casos previstos nas alíneas b) e e) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

### Mesa da assembleia geral

## Artigo 39.º

### Constituição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por presidente, vice-presidente e secretário.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente é substituído pelo vice-presidente.

## Artigo 40.º

### Competência da mesa

Competem à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe foram cometidas no regulamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

### Direcção

## Artigo 41.º

### Constituição

1 — A direcção do Sindicato é constituída por cinco membros efectivos, respectivamente presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro e um vogal.

2 — Fazem parte ainda da direcção dois membros suplentes, que, embora participando nas reuniões, ape-

nas terão direito a voto na falta de comparência de algum dos membros efectivos.

## Artigo 42.º

### Atribuição de funções e periodicidade das reuniões

A direcção reunir-se-á com periodicidade máxima de dois meses, devendo lavrar acta em cada reunião.

## Artigo 43.º

### Competências

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividade e as contas e o plano de actividades e o orçamento, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- e) Promover a realização das reuniões do conselho sindical de ilha e do conselho geral de delegados sempre que se considere necessário;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- j) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;
- m) Promover a abertura de delegações de ilha onde tal se justifique, em consonância com o estabelecido no artigo 3.º dos presentes estatutos.

## Artigo 44.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

### Conselho fiscal

## Artigo 45.º

### Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos: um presidente e dois secretários.

2 — Os membros do conselho fiscal podem participar, embora sem direito a voto, nas reuniões de direcção destinadas a elaborar o relatório de actividade e de contas, de acordo com o disposto na alínea d) do artigo 43.º

#### Artigo 46.º

Compete ao conselho fiscal fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

#### Artigo 47.º

##### Periodicidade das reuniões

O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de três em três meses.

### CAPÍTULO VIII

#### Fundos

#### Artigo 48.º

##### Receitas

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As jóias de inscrição e as quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 49.º

##### Distribuição de receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 50.º

##### Orçamento e relatório de contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas bem como o orçamento estarão patentes aos associados na sede do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

#### Artigo 51.º

##### Símbolo do Sindicato

1 — O Sindicato tem como símbolo a roda de leme, tendo como fundo uma rede de pesca, sobre a qual se destaca uma ave marinha.

2 — O Sindicato usará bandeira de pano vermelho com o símbolo no qual é inserido: «Sindicato Livre dos Pescadores» (por cima) e «Região Autónoma dos Açores» (por baixo).

### CAPÍTULO IX

#### Disposições gerais

#### Artigo 52.º

##### Da alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2 — A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

#### Artigo 53.º

##### Fusão e dissolução

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votadas por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia geral.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

3 — No caso do número anterior, o voto será sempre directo e secreto.

### CAPÍTULO X

#### Eleições

#### Artigo 54.º

##### Assembleia eleitoral

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à data da realização das eleições, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas pelo menos até três meses antes do acto eleitoral.

2 — A direcção em exercício elaborará, até 15 dias antes do acto eleitoral, caderno eleitoral com a identificação dos associados em pleno gozo dos seus direitos, que deverá estar exposto na sede social.

3 — A assembleia geral eleitoral poderá realizar-se de forma descentralizada com mesas nos locais onde o número de associados o justifique, competindo à mesa da assembleia organizar a respectiva votação.

4 — A eleição far-se-á por voto secreto, depositado em urna.

#### Artigo 55.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção ou por grupos de sócios e implica para os proponentes a obrigatoriedade da apresentação de candidatos a todos os órgãos sociais até oito dias antes do acto eleitoral.

2 — As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova da sua aceitação.

3 — As listas serão obrigatoriamente acompanhadas do programa de acção dos candidatos.

#### Artigo 56.º

##### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral eleitoral é feita com antecedência mínima de 30 dias através de jornal e por avisos de convocatória afixados na sede social, nos locais de trabalho, ou enviados para a residência dos associados.

2 — Da convocação da assembleia geral eleitoral devem constar os lugares e horas onde estarão instaladas as mesas de voto no caso da assembleia eleitoral descentralizada.

#### Artigo 57.º

##### Mesas de voto

1 — A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto na sede do Sindicato, será presidida pelo presidente da assembleia geral ou por um dos membros da mesa.

2 — As mesas de voto das assembleias eleitorais descentralizadas serão presididas por um dos membros da mesa da assembleia previamente designado. Na impossibilidade de todas as mesas de voto serem presididas por um membro da mesa, compete a este órgão mandar associados que o representem.

3 — Em cada mesa de voto terá direito de assento um representante de cada uma das listas representadas.

#### Artigo 58.º

##### Voto por correspondência/procuração

1 — É permitida a votação por correspondência a todos os associados que se encontrem embarcados.

2 — O voto por correspondência é dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral para a sede do Sindicato, em sobrescrito fechado e com o voto dobrado em quarto partes de forma a garantir o secretismo da eleição.

3 — A correspondência enviada deverá conter a identificação do sócio e tem de ser recebida antes da abertura das urnas e de iniciado o escrutínio.

4 — É permitida a votação por procuração a todos os associados que se encontrem impedidos, devendo para o efeito nomear procurador bastante, munido com procuração com os respectivos poderes especiais, devendo a procuração ser entregue na altura do acto ao presidente de mesa de assembleia geral.

#### Artigo 59.º

##### Termo de mandato

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

##### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral pode ser convocada para reuniões ordinárias, extraordinárias ou de emergência.

2 — Serão consideradas reuniões ordinárias todas as assembleias que tenham data fixada nos estatutos, incluindo a assembleia eleitoral.

3 — Serão consideradas reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido dos diferentes órgãos directivos, separadamente ou em conjunto, as determinadas por situações anormais e as que forem requeridas ao abrigo da alínea c) do artigo 38.º dos estatutos.

4 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios publicados num dos jornais mais lidos da sua área de intervenção com a antecedência mínima de 15 dias e por anúncios afixados na sede social, nas lotas e nos locais de trabalho.

5 — Em situações que justifiquem a realização de reuniões da assembleia geral de emergência, a convocação será feita com a antecedência mínima de cinco dias.

#### Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada.

2 — Na falta de quórum e com excepção da assembleia eleitoral, as assembleias gerais sejam ordinárias, extraordinárias ou de emergência, reúnem em segunda convocatória uma hora após a primeira.

#### Artigo 3.º

##### Reuniões requeridas pelos associados

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 38.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de pelo menos dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não se encontrarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito a convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 4.º

##### Competência do presidente da mesa

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de acta.

#### Artigo 5.º

##### Competência do secretário

Compete, em especial, ao secretário:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar aos avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões descentralizadas

Compete à mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados, convocar e dirigir as reuniões descentralizadas.

#### Artigo 7.º

##### Participação nas reuniões descentralizadas

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizada far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 8.º

##### Presidência dos trabalhos

Compete à mesa da assembleia geral presidir às reuniões das assembleias gerais descentralizadas.

#### Artigo 9.º

##### Proposta a discutir pela assembleia geral

1 — Com convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar proposta de alteração, ou novas propostas sobre os assuntos constantes na ordem de trabalhos, deverá enviá-la por escrito à mesa da assembleia geral, nos dias seguintes à convocação da assembleia geral.

#### Artigo 10.º

##### Distribuição das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível e antes da reunião da assembleia geral, que sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 11.º

##### Votos por correspondência

1 — Salvo o caso previsto no regulamento eleitoral, não é permitido o voto por correspondência.

2 — No caso da completa impossibilidade, compete aos membros da mesa da assembleia geral mandar associados para presidir às assembleias descentralizadas.

Registados em 22 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.



