



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3610
— Acordo colectivo entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	3627
— Acordo colectivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos — FENAME e outro — Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve . . .	3628
— Acordo de empresa entre a ISPORECO — Integração de Serviços Ecológicos de Manutenção Industrial Portugueses, L. da, e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas . . .	3630
— Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SINCTA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Revisão global	3631
— Acordo de empresa entre a Morais Matias, S. A., e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras	3665
— Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e entre a mesma associação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas (pesca do arrasto costeiro) — Integração em níveis de qualificação	3666
— Contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros — Integração em níveis de qualificação	3666
— Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	3667
— Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Constituição da comissão paritária . . .	3668

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN — Alteração 3669

II — Direcção:

— STEESP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público 3670

— União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN 3670

— Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes 3671

— Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Rectificação 3672

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANAUDI — Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem — Alteração 3672

— CIP — Confederação da Indústria Portuguesa passa a denominar-se CIP — Confederação Empresarial de Portugal — Alteração. 3672

— AI Navais — Associação das Indústrias Navais — Alteração 3680

II — Direcção:

— ANTP — Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas 3688

— GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos. 3688

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa, S. A. 3689

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— SOFARIMEX — Indústria Química e Farmacêutica, S. A. 3689

— Câmara Municipal de Cantanhede 3690

II — Eleição de representantes:

— ERGOESTUDO — Mobiliário de Escritório, L.^{da} 3690

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FEC-TRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, em

toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respectivamente.

4 — O presente CCT altera o CCT celebrado entre a APEC e a FEC-TRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 a 5 — (*Iguais.*)

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

(Igual.)

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

(Igual.)

Cláusula 26.^a

Marcação de férias

(Igual.)

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de €23, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de €32.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 46.^a

Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €5,30.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — €13;

Jantar — €13;

Pequeno-almoço — €3,80.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 — O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da

sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de €4,25 e €9,15 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (em euros)
0	Director de serviços Técnico examinador.	1258
I	Chefe de escritório Director de escola	958
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador. Tesoureiro.	838
III	Chefe de secção Guarda-livros	814
IV	Instrutor	814
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	702
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Motorista	662
VII	Cobrador Escriturário de 2. ^a	605
VIII	Telefonista	588
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro.	571
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	543
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	504
XII	Estagiário 1.º ano	475
XIII	Paquete de 17 anos.	447
XIV	Paquete de 16 anos.	419

Nota. — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,20 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 20 de Julho de 2010.

Pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

Alcino Machado da Cruz, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Vítor Manuel Soares Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respectivamente.

4 — O presente CCT altera o CCT celebrado entre a APEC e a FECTTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de Outubro de cada ano.

4 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel — as habilitações exigidas por lei;

Trabalhadores de escritório:

1) As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório;

2) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;

3) A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

Trabalhadores cobradores — idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.^a classe ou equivalente;

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório — as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro — 18 anos;

Guarda — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.^a

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 tem a seguinte duração:

a) 45 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 dias.

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

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

5 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4 — O trabalhador admitido nas condições previstas no n.º 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de sete dias.

Cláusula 6.^a**Quadros de pessoal**

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

Cláusula 7.^a**Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo i.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4 — Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a**Regulamentação do quadro de densidades**

1 — As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3 — O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50% do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a**Formação e acesso profissional**

1 — A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional, nos termos consagrados nos Decretos-Leis n.ºs 401/91 e 405/91, ambos de 16 de Outubro.

2 — As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3 — A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4 — A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5 — Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores-estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6 — As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7 — A formação profissional é objecto de certificação nos termos do previsto no Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio, e no Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro.

8 — Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a**Regime de promoções e acesso obrigatório**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório

terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.ª classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.ª classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente

ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas 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 companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 17.^a;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou subcontratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do Sindicato ou da comissão paritária.

2 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

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

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3 — A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

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

2 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3 — O período normal de trabalho para todos os instrutores é de 39 horas semanais e de 37 horas e 30 minutos para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4 — Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do n.º 13 desta cláusula.

5 — Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6 — O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7 — O período normal de trabalho é distribuído por seis dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de segunda-feira a sexta-feira das 7 horas às 21 horas e 30 minutos e ao sábado das 7 às 12 horas, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sábado das 8 horas e 30 minutos às 21 horas, de harmonia também com os referidos mapas.

8 — Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma

hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 e as 14 horas ou entre as 18 e as 21 horas para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12 — As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito dos trabalhadores ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13 — A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel:

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
07:00 [...] 12:00 [...] 14:50	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
14:50 [...] 21:30	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	

A — um instrutor.

B — outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico:

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
08:30 [...] 16:00	C	C	C	C	C	D
16:00 [...] 21:00	D	D	D	D	D	D

C — um instrutor.

D — outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos:

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
08:30 [...] 16:00	E, F	E, F	E, F	E, F	E, F	F,

Horas	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
16:00 [...] 21:00	G	G	G	G	G	G

E — um trabalhador administrativo.

F — outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de segunda-feira a sexta-feira).

G — um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 horas anuais.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

O trabalho nocturno é definido nos termos da lei em vigor na data de celebração deste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo.

2 — O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula serão observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

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

Cláusula 25.^a

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4 — Os trabalhadores contratados a termo deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

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

Cláusula 26.^a

Marcação de férias

1 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de Fevereiro.

3 — A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo

subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano 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-las durante o 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Alteração ou interrupção de férias

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

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

Cláusula 30.^a

Férias em caso de cessação do contrato

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

Cláusula 31.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3 — Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

Impedimento prolongado

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

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos sete dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

Faltas

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

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

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

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

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

$$\frac{RM}{30} = \text{remuneração diária}$$

sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.

Natureza da falta	Documento comprovativo
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em casos de complicação do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Documento comprovativo emitido pela secretaria do tribunal.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial ou equivalente.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, segurança social ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

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

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

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

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

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

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

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos, ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

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

Cláusula 38.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de €23, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

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

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

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

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

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

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

4 — Exceptuam-se do número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

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

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

7 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

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

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7 — A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8 — O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o complemento referido no n.º 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de €32.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €5,30.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — €13;

Jantar — €13;

Pequeno-almoço — €3,80.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

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

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de €4,25 e €9,15 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Trabalhadores do sexo feminino

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

a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para

o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 antes do parto;

d) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem amamentar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;

b) Dispensa, até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova da sua condição de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 12 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

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

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

4 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;
- c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos 30 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte da entidade patronal ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 10 dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a oito dias úteis nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 30 dias úteis após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente, por cópia à Comissão de Trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de oito dias úteis.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 dias úteis a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela Comissão de Trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito de que serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à Comissão de Trabalhadores, estando o processo, a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao Sindicato, pelo trabalhador.

11 — Caso a decisão fundamentada da Comissão de Trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.

12 — Quando não haja Comissão de Trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão judicial do despedimento nos termos do número anterior.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, definida no Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de Novembro, no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6 — Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde, ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3 — O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

4 — O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1 — As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 4 da cláusula 52.^a

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa 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 tiver 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 das indemnizações previstas na lei.

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 até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.^a

Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.^a

Disposição transitória

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

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 de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços 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 do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de escola. — É o trabalhador que coordena, organiza e fiscaliza a ministração do ensino, garantindo o cumprimento e desenvolvimento das acções formativas da escola de condução.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra,

equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa 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; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório 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 lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta. Verifica os níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os

elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para 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, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc. Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador. — É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo 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 os 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 operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (em euros)
0	Director de serviços Técnico examinador.	1258
I	Chefe de escritório Director de escola	958
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador. Tesoureiro.	838
III	Chefe de secção Guarda-livros	814
IV	Instrutor	814
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	702
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	662
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	605
VIII	Telefonista	588
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro.	571
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	543
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	504
XII	Estagiário 1.º ano	475
XIII	Paquete de 17 anos.	447
XIV	Paquete de 16 anos.	419

Nota. — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de €1,20 por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 20 de Julho de 2010.

Pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

Alcino Machado da Cruz, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Vítor Manuel Soares Pereira, mandatário.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 15 de Julho de 2010. —A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 11 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 187/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2009.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.ª, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca.

Cláusula 28.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de €11, até no máximo oito.

Cláusula 32.ª

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possi-

bilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá o direito de receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço — €2,70;

b) Almoço — €10,71;

c) Jantar — €10,71;

d) Ceia — €2,70.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias de grau	Remuneração (em euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI.	2 278
13	Director II Coordenador V Técnico V Técnico administrativo IV	1 974
12	Director I Coordenador IV Técnico IV Técnico administrativo III	1 650
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 483
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 213,50
09	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	1 050,50
08	Técnico administrativo I	967
07	Oficial administrativo IV	913,50
06	Oficial administrativo III	831,50
05	Oficial administrativo II	798
04	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	760
03	Profissionais de apoio III	720,50
02	Profissionais de apoio II	652,50
01	Profissionais de apoio I	452,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Número de empresas abrangidas — 3.

Número de trabalhadores abrangidos — 125.

Lisboa, 15 de Julho de 2010.

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

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.^{da}:
Rui Jorge Pais Pereira, procurador.

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, procurador.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Depositado em 9 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 185/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos — FENAME e outro — Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Entre:

As entidades empregadoras públicas outorgantes do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e as associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, é celebrado o acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde (SNS), nos seguintes termos:

No âmbito e para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 537.º e no n.º 1 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e na cláusula 54.ª do Acordo Colectivo de Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos e o Sindicato Independente dos Médicos, adiante designado abreviadamente por ACT, importa definir os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar em caso de greve dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no SNS.

Assim, considerando que:

a) O direito fundamental à greve está garantido a todos os trabalhadores pelo artigo 57.º, n.º 1, da Constituição;

b) Os trabalhadores médicos, quando no exercício do direito à greve, devem obedecer escrupulosamente aos princípios deontológicos da sua profissão, nomeadamente ao disposto no artigo 8.º do Código Deontológico, aprovado em 26 de Setembro de 2008 pelo Plenário dos Conselhos Regionais da Ordem dos Médicos, constante do Regulamento n.º 14/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 8, de 13 de Janeiro de 2009, do qual decorre que «devem ser sempre garantidos os serviços mínimos, que, caso não se obtenha outra definição, se entende como os disponibilizados aos domingos e feriados»;

c) A lei, nos termos da alínea b) do n.º 2 artigo 537.º do CT, determina que são devidos serviços mínimos nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, como é o caso dos serviços médicos e hospitalares;

d) Aos trabalhadores médicos interessa, em primeira linha, defender o maior respeito pela protecção da saúde das pessoas e das comunidades onde actuam no seio do SNS, compatibilizando-o adequadamente com o livre, mas responsável, exercício do instrumento final que a greve constitui;

e) Às entidades empregadoras públicas cabe, no mesmo âmbito, assegurar a manutenção dos padrões limiares da acção prestadora de cuidados de saúde;

f) Importa, neste quadro, instituir um regime convencional que as partes celebrantes reconheçam como equilibrado e conforme à justa composição dos valores em presença e que goze de estabilidade e previsibilidade:

É celebrado o presente acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve dos médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no SNS, adiante designado, abreviadamente, por Acordo, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.ª

Serviços mínimos a prestar

1 — Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante vinte e quatro horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2 — Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e actos:

- a) Quimioterapia e radioterapia;
- b) Diálise;

- c) Urgência interna;
- d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- e) Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
- f) Cuidados paliativos em internamento;
- g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

Cláusula 3.^a

Fixação especial de serviços mínimos

1 — Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecédidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2 — Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes do SNS, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora pública destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 — A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 52.^a do ACT goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente Acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente Acordo, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes das entidades empregadoras públicas e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Cláusula 5.^a

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, coincidindo a sua vigência com a do ACT, aplicando-se, no que respeita à sua sobrevigência, denúncia e revisão, o disposto nos n.ºs 2 a 7 da cláusula 2.^a do ACT.

Cláusula 6.^a

Força jurídica, depósito e publicação

O presente Acordo é parte integrante e possui a mesma força jurídica vinculativa do ACT, devendo ser objecto de depósito e publicação oficial nos mesmos moldes daquele instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Lisboa, 1 de Julho de 2010.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, E. P. E.;
 Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E. P. E.;
 Centro Hospitalar Barreiro/Montijo, E. P. E.;
 Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.;
 Centro Hospitalar da Cova da Beira, E. P. E.;
 Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.;
 Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E. P. E.;
 Centro Hospitalar do Médio Ave, E. P. E.;
 Centro Hospitalar do Médio Tejo, E. P. E.;
 Centro Hospitalar do Nordeste, E. P. E.;
 Centro Hospitalar do Porto, E. P. E.;
 Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E.;
 Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E. P. E.;
 Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E.;
 Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E.;
 Centro Hospitalar Lisboa Central, E. P. E.;
 Centro Hospitalar Lisboa Norte, E. P. E.;
 Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, E. P. E.;
 Hospital Distrital da Figueira da Foz, E. P. E.;
 Hospital Distrital de Santarém, E. P. E.;
 Hospital do Espírito Santo de Évora, E. P. E.;
 Hospital de Faro, E. P. E.;
 Hospital Garcia de Orta, E. P. E.;
 Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.;
 Hospital de Magalhães Lemos, E. P. E.;
 Hospital de Santo André, E. P. E.;
 Hospital de São João, E. P. E.;
 Hospital Santa Maria Maior, E. P. E.;
 Hospital São Teotónio, E. P. E.;
 Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.;
 Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E. P. E.;
 Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, E. P. E.;
 Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E. P. E.;
 Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E. P. E.;
 Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E. P. E.;
 Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E.;
 Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E. P. E.;
 Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E. P. E.

Cílio Pereira Correia, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos:

Sérgio Augusto Costa Esperança, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Paulo Cristiano Nascimento Simões, mandatário.

Declaração

A Federação Nacional dos Médicos declara para os devidos efeitos que representa o Sindicato dos Médicos do

Norte, o Sindicato dos Médicos da Zona Centro e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Coimbra, 23 de Julho de 2010. — O Presidente da Federação Nacional dos Médicos, *Sérgio Esperança*.

Depositado em 6 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o registo n.º 182/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a ISPORECO — Integração de Serviços Ecológicos de Manutenção Industrial Portugueses, L.^{da}, e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Clausula 1.^a

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, é celebrado entre o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas, adiante designado por STAD, e a ISPORECO — Integração de Serviços Ecológicos de Manutenção, Industrial Portuguesa, L.^{da}, adiante designada por ISPORECO, cujo sector de actividade económica é o de prestação de serviço de limpeza (referência IRCT 27.880 de acordo com a nomenclatura do MTSS estatística), e é aplicável aos trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço na fábrica Autoeuropa, em Palmela.

2 — O disposto no presente acordo não pode prejudicar quaisquer direitos, regalias ou garantias existentes e adquiridas pelos trabalhadores nem a aplicação das cláusulas do CCT do sector das limpezas assinado entre o STAD e outros e a Associação das Empresas de Prestação de Limpezas e Actividades Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, ou os artigos da lei geral do trabalho reguladoras da matéria objecto deste acordo, se forem ou vierem a ser mais favoráveis para os trabalhadores.

Clausula 2.^a

Vigência, denúncia e alteração

1 — Este acordo começa a produzir efeitos a partir de 1 de Maio de 2010.

2 — O período de vigência é de 36 meses; se não vier a ser denunciado, renova-se por igual período de tempo.

3 — O acordo não pode ser denunciado antes de decorridos 30 meses da vigência inicial ou até seis meses do término de cada renovação.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder também por escrito nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

Clausula 3.^a

Organização de horários de trabalho

1 — Os trabalhadores que prestam a sua actividade no turno da noite efectuarão um horário de trabalho diário entre as 00 e as 7 horas, tendo uma pausa de 20 minutos, considerada como tempo de trabalho para efeitos de retribuição e incluído no período de trabalho diário, mas não para efeitos de calculo do número de horas de trabalho anuais prestadas.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior alternarão uma semana de seis dias de trabalho e um dia de folga, com uma semana de cinco dias de trabalho com dois dias de folga.

3 — O horário de trabalho referido no número anterior gera um crédito de 1 hora e 10 minutos por semana por trabalhador, que será contabilizado em termos anuais.

4 — Para efeitos do completamento do número de horas anuais normais a prestar por cada trabalhador, o crédito referido no número anterior será transformado em seis dias de trabalho de 8 horas cada.

5 — A utilização do crédito de horas passa a ser feita ao sábado, sendo que o mesmo será de duas horas entre as 7 e as 9 horas de cada sábado na semana de seis dias de trabalho.

6 — O período de cumprimento será entre Maio e Maio de cada ano, no total de 24 sábados.

7 — A utilização desse crédito de horas não dará direito a qualquer retribuição extraordinária.

8 — Se a Autoeuropa alterar a sua rotina de produção, proceder à redução da empreitada, ou impuser outras situações extraordinárias que alterem a normal operação de limpeza em curso das instalações, a escala será alterada após consulta prévia ao Sindicato, adaptando-se a alteração estrutural existente no cliente.

9 — O cálculo do vencimento base e respectivos complementos efectuar-se-á sobre 40 horas semanais de trabalho efectivo.

10 — Com a alteração introduzida e acordada, poderão surgir situações que afectam trabalhadores, por ausência de meios de transporte de regresso às suas residências ao sábado. Se tal acontecer a ISPORECO assume o transporte.

Clausula 4.^a

Horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que praticam o horário de trabalho constante dos n.ºs 1 e 2 da clausula 3.^a, desfrutam do descanso semanal legalmente estabelecido.

2 — Os trabalhadores do turno da noite que por qualquer circunstância desempenhem as suas funções nos turnos da manhã ou tarde, submeter-se-ão às condições laborais destes últimos.

3 — O presente acordo não abrange os turnos da manhã e da tarde, mantendo-se, para estes, as condições laborais vigentes.

4 — A empresa, em consonância com a lei vigente, poderá contratar trabalhadores com horários e trabalhos diferentes para o turno da noite:

a) Se forem trabalhadores em horário completo poderão ter outro horário, mas mantendo a carga horária semanal

média e o direito ao descanso semanal previsto na cláusula anterior;

b) Se forem trabalhadores a tempo parcial, até 30 horas por semana não se aplica o estipulado na cláusula anterior.

Clausula 5.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores com horário de trabalho de 40 horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de valor igual ao praticado na função pública e actualizado sempre que este o for.

2 — O subsídio de alimentação será pago aos trabalhadores referidos no número anterior desde que o horário de trabalho o obrigue a prestar em qualquer dia pelo menos cinco horas de trabalho.

3 — Aos restantes trabalhadores aplicar-se-á o estabelecido na lei.

Clausula 5.^a

Trabalho nocturno

1 — Sem prejuízo de condições mais favoráveis já praticadas em contratos de trabalho vigentes anteriormente, ao trabalho nocturno aplica-se a lei geral.

2 — O valor do trabalho nocturno será calculado em função do valor da retribuição horária do trabalhador.

Clausula 6.^a

Dias de Dispensa ao trabalho

1 — Os trabalhadores a laborar para a ISPORECO têm direito a ser dispensados até três dias por ano sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na lei.

2 — Os trabalhadores têm direito ainda a tolerância de ponto nos dias 24 ou 31 de Dezembro, à escolha dos trabalhadores ao seu serviço mediante avaliação/necessidade da empresa.

Clausula 7.^a

Diálogo social

1 — As partes obrigam-se a manter um clima de paz social durante a vigência do presente acordo, salvo incumprimento reiterado das disposições legais vigentes.

2 — Pelo presente acordo, as partes comprometem-se a actuar e participar em sede de diálogo social com boa fé negocial, garantindo que, com idoneidade, cumprirão com rigor os acordos livremente negociados e celebrados.

Clausula 8.^a

Disposições finais e transitórias

Nos termos e para os efeitos da alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho e do artigo 496.º do mesmo diploma legal, serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (ISPORECO) e 123 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Julho de 2010.

Pela ISPORECO — Integração de Serviços Ecológicos de Manutenção Industrial Portuguesa, L.^{da}:

Marta Luzia Campos Jesus Bolinhas, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Francisco António Picado Corredoura, mandatário.

Depositado em 6 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 184/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SINCTA — Sindicato 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 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, ressalvando as normas específicas acordadas entre a Empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a tabela salarial constante do anexo I, as cláusulas com expressão pecuniária e o regime previsto na cláusula 24.^a e no anexo VII produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

3 — O regime constante da cláusula 74.^a e da cláusula 95.^a, n.ºs 5 e 6, produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2010.

4 — Os regimes constantes dos seguintes preceitos produzem efeitos a 1 de Agosto de 2010:

a) Cláusula 6.^a, n.º 7 — funções de instrução sem qualificação válida;

b) Cláusula 8.^a, n.º 4 — limite de idade para o exercício de funções de chefia orgânica, instrução, formação e assessoria;

c) Cláusula 22.^a, n.º 4 — período de referência de duração média do trabalho semanal;

d) Cláusula 26.^a, n.º 3 — alteração de horário de trabalho;

e) Cláusula 29.º, n.º 10 — realização de exames de medicina aeronáutica;

f) Cláusula 41.ª, n.º 2, cláusula 42.ª, n.ºs 4,5 e 6, cláusula 44.ª, n.º 2, alínea f), cláusula 52.ª, n.º 1 — duração e marcação de férias;

g) Cláusula 60.ª, n.ºs 2, 3 e 4 — subsídio de compensação de trabalho suplementar;

h) Cláusula 62.ª, n.º 4 — remuneração do BHT para CTA em funções de chefia orgânica, instrução, formação e assessoria;

i) Cláusula 62.ª, n.º 5 — limite do valor-hora do BHT;

j) Cláusula 68.ª — remuneração operacional compensatória;

k) Cláusula 69.ª, n.ºs 2 e 3 — remuneração operacional — cálculo da produtividade;

l) Cláusula 70.ª — actualização do prémio de exercício de funções;

m) Cláusula 84.ª — frequência de acções de formação;

n) Cláusula 102.ª, n.º 1, alínea b), 2.ª parte, e n.º 3 — cessação de funções em grau;

o) Anexo VI, artigo 2.º, n.º 1, alínea a) — validade da qualificação;

p) Anexo VII, n.ºs 5 e 10 — limites e isenções de prestação de trabalho do regime de BHT.

5 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2011, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2010.

6 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2012, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2011.

7 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2013, a tabela salarial será actualizada de acordo com a média dos índices mensais de aumento de preços no consumidor elaborados pelo INE relativos a 2012.

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

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente AE poderá ocorrer a partir de 1 de Setembro de 2013, 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.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente AE:

Anexo I — Tabela salarial;

Anexo II — Descrição de funções;

Anexo III — Tabela de pontuações para ROP;

Anexo IV — Lista de escalonamento;

Anexo V — Regulamento sobre Passagem à Aposentação ou Reforma;

Anexo VI — Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA;

Anexo VII — Regime de Banco de Horas de Trabalho (BHT).

CAPÍTULO II

Categoria profissional, funções e limite de idade

Cláusula 5.ª

Categoria profissional

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm uma única categoria profissional, a de controlador de tráfego aéreo, designada abreviadamente por CTA, que é uma profissão técnica aeronáutica, estabelecida nos moldes prescritos pela Organização Internacional da Aviação Civil (ICAO), de que Portugal é Estado membro, assim como na Lei n.º 6/2009, de 29 de Janeiro, relativa à licença comunitária de CTA.

2 — Os CTA devem ser titulares de uma licença portuguesa de controlador de tráfego aéreo, emitida pela entidade aeronáutica competente, nos termos do anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional, da Lei n.º 6/2009, de 29 de Janeiro, e demais regulamentação em vigor.

Cláusula 6.ª

Funções de CTA

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

2 — As funções operacionais de CTA equivalem aos privilégios mencionados no anexo I da ICAO e na Lei n.º 6/2009, de 29 de Janeiro, inerentes às qualificações e averbamentos registados nas respectivas licenças aeronáuticas.

3 — São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 97.ª deste AE.

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

5 — As funções de natureza operacional conferem direito à remuneração mensal, tal como definido na alínea b) do n.º 3 da cláusula 56.ª

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, instrução, formação ou assessoria, com excepção da formação operacional prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 82.ª, não se aplica o disposto no n.º 1.

Cláusula 7.ª

Perda temporária ou definitiva de licença aeronáutica

1 — Sempre que um CTA perca definitiva ou temporariamente a sua licença aeronáutica por razões de inabilidade

física e ou mental nos termos e condições previstos no anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional e demais legislação nacional aplicável, bem como por falta de 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 56.^a e os subsídios de férias e de Natal, sendo objecto das mesmas actualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efectivo de funções.

4 — Caso a perda definitiva ou temporária da licença o permita, atento o seu estado de saúde, a NAV poderá exigir a permanência do CTA para o desempenho dos graus de chefia orgânica, instrutor residente, formador residente ou assessor, até ao limite de idade para o exercício de funções operacionais, que nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 8.^a lhe for em concreto aplicável, data a partir da qual se aplica o disposto nos n.ºs 5, 6 ou 8 da cláusula 11.^a

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

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

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

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.^a é de 57 anos, nos termos da Lei n.º 5/2009, de 29 de Janeiro.

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.^a

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 referido no n.º 1, ou seja 2 de Fevereiro de 2009, e que alterou 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, formação e assessoria, exercidas a título permanente, poderão ser desempenhadas até aos 65 anos de idade.

5 — O exercício de funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, 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, ou seja 2 de Fevereiro de 2009, o acordo previsto na parte final do n.º 3 será celebrado por um prazo mínimo inicial de dois anos.

Cláusula 9.^a

Cessação de funções

1 — Os CTA ficam dispensados de comparecer ao serviço, mantendo o vínculo à NAV com a natureza existente nessa data, nas situações em que atinjam o 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.^a, bem como nas situações em que ocorra a perda definitiva da licença aeronáutica, nos termos da cláusula 7.^a

2 — Os CTA abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito à remuneração mensal tal como definida no n.º 3 da cláusula 56.^a 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 S. Maria — 5 %;
- b) Torre do Funchal, Torre de Cascais e Torre de Ponta Delgada — 4 %;
- c) Torre de S. Maria, Torre da Horta, Torre de Porto Santo, Torre das Flores — 3,475 %;
- d) Órgãos das ex-colónias — 3,334 %.

4 — O regime estabelecido nos números anteriores cessa com a 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 — O disposto no n.º 4 apenas se aplica aos CTA admitidos na Empresa até 30 de Setembro de 2007, sendo que aos CTA 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.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 4, considera-se que:

a) Os CTA com vínculo à função pública reúnem os requisitos para a aposentação a partir do momento em que atinjam a idade de 55 anos e preencham as demais condições legais para requerer a aposentação voluntária antecipada, que em cada momento vigorarem e que actualmente se encontram estabelecidas no artigo 37.º-A do Estatuto de Aposentação;

b) Os CTA beneficiários da segurança social reúnem os requisitos para a reforma antecipada de velhice a partir do momento em que atinjam a idade de 57 anos e preencham as demais condições legais para requerer a reforma por velhice, que em cada momento vigorarem e que actualmente se encontram estabelecidas no Decreto-Lei n.º 155/2009, de 9 de Julho.

7 — Aos CTA beneficiários da Caixa Geral de Aposentações que requeiram nos termos da alínea a) 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 quotizações decorrentes da contagem do tempo de serviço militar e do tempo de serviço prestado noutras entidades.

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

9 — 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.

10 — 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.

11 — No caso de, por qualquer razão, se verificar a extinção do fundo de pensões referido no n.º 9, ou do instrumento que o venha a substituir, as responsabilidades da Empresa constantes do n.º 4 mantêm-se integralmente em vigor.

Cláusula 10.^a

Disponibilização de direitos

1 — Os CTA com licença e qualificação e averbamentos válidos 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 €5147,50.

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

a) Sendo a percentagem superior a 60 % — um valor constante de €4987,98;

b) Sendo a percentagem superior a 35 % e inferior ou igual a 60 % — um valor constante de €4987,98, acrescido de uma componente actualizável de €2941,38;

c) Sendo a percentagem inferior ou igual a 35 % — um valor constante de €4987,98, acrescido de uma componente actualizável de €5147,50.

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 qualificação e averbamentos válidos.

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.^a

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 = €2696,30 × número de meses de prolongamento contratual contados entre a data em que completou 52 anos de idade e a data em que cessou funções

IDC = indemnização por desvinculação contratual

2 — A concessão da indemnização por desvinculação contratual 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 admitidos no quadro de pessoal da Empresa até 30 de Setembro de 2007, bem como aqueles que ingressaram 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.^a, ou seja, 2 de Fevereiro de 2009, e fixou 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 indemnização por desvinculação contratual (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, instrução, formação ou assessoria até aos 65 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.^a, ou seja 2 de Fevereiro de 2009.

8 — Os CTA referidos no número anterior, e aos quais se aplique os 57 anos como limite de idade e que se disponibilizem para o exercício de funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria até aos 65 anos, terão direito, a partir dos 57 anos, à percepção da correspondente indemnização por desvinculação contratual.

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

10 — O valor da indemnização por desvinculação contratual, 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, poderá solicitar à Empresa adiantamentos trimestrais no valor de €8088,90, por conta da indemnização por desvinculação contratual referida nos números anteriores, sendo esta opção susceptível de ser alterada, a pedido do CTA, uma única vez.

13 — Aos CTA que tenham declarado a sua adesão ao prolongamento de funções operacionais entre os 55 e os 57 anos, nos termos do n.º 4 da cláusula 33.^a, e que não venham a assegurar a inerente prestação efectiva de trabalho, ser-lhes-á aplicada uma penalização pecuniária no montante de €8088,90, a qual será anualmente actualizada com base na taxa média de inflação publicada pelo INE por referência a 1 de Julho de cada ano.

14 — 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.

15 — O direito à percepção de IDC para os CTA previstos no n.º 1 da presente cláusula, fica condicionada 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 n.º 12.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres da NAV

São deveres da NAV os seguintes:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos do presente acordo;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- e) Exigir do pessoal que trate com correcção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direcção e chefia;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, donde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação,

desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

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

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

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

l) Enviar, nos termos da lei e do presente acordo, ao Sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

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

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

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

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

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

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

s) Nomear um CTA operacional para integrar as comissões de inquérito interno constituídas em função de acidente ou incidente que envolva os Serviços de Tráfego Aéreo;

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

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

Cláusula 13.^a

Regime disciplinar

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

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

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

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

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

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

7 — As sanções aplicáveis são as seguintes:

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

8 — Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao SINCTA, tendo este um prazo de 5 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.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhe estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade a NAV, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a NAV;
- d) Cumprir as normas e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a Empresa coloque à sua disposição;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela NAV;

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

h) Informar a NAV dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à Empresa que sejam susceptíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de aposentação ou reforma;

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

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

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

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

m) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos do AE e das normas e procedimentos definidos pela Empresa;

n) Manter actualizadas as licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

o) Realizar os exames médicos e outras diligências inerentes à revalidação da licença aeronáutica fora do período de trabalho, quando promovida pelo CTA e em locais não designados pela Empresa;

p) Cumprir os deveres profissionais decorrentes da posse de licença e qualificação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos CTA

1 — É proibido à NAV:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE ou baixar a sua categoria por qualquer forma, salvo se houver acordo do CTA;

c) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 73.^a e 74.^a;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, 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) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

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

i) Exigir ao CTA o desempenho de funções em actividade diferente daquela a que está vinculado por força do presente

AE ou do seu contrato de trabalho ou que não correspondam à sua aptidão e categoria profissional, salvo acordo do CTA e sem prejuízo do disposto na cláusula 96.^a

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

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

4 — 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.^a

Direitos dos CTA

São direitos dos CTA:

a) Exercer os privilégios inerentes às licenças e qualificações;

b) A independência total, individual ou colectiva, em relação a interferências, pressões, instruções ou normas relativas ao exercício de funções ATS, provenientes de entidades ou órgãos alheios à estrutura hierárquica dos serviços de tráfego aéreo e à autoridade aeronáutica competente;

c) A proibição da escuta ou reprodução da gravação de comunicações resultantes da prestação de serviço de controlo de tráfego aéreo, por entidade alheia à estrutura hierárquica ou funcional dos serviços de tráfego aéreo, ou à autoridade aeronáutica competente;

d) Acompanhar, através de representantes nomeados pela APCTA, desde a fase de elaboração do projecto até à sua entrada em funcionamento, as alterações introduzidas nos meios técnicos e operacionais utilizados nos STA;

e) Usufruir do apoio previsto no programa CISM, «Critical Incident Stress Management», ou equiparado.

Cláusula 17.^a

Protecção em caso de terrorismo ou pirataria

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

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

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

Cláusula 18.^a**Transmissão de exploração**

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

CAPÍTULO IV**Prestação de trabalho****Cláusula 19.^a****Regulamentação do trabalho**

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

Cláusula 20.^a**Despesas com documentação**

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

Cláusula 21.^a**Definições**

Para os efeitos previstos neste acordo, considera-se:

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

Cláusula 22.^a**Tipos de horários**

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

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

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

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

5 — O tempo despendido na revalidação das licenças aeronáuticas quando os respectivos exames médicos sejam efectuados em local indicado pela Empresa, bem como o despendido em acções de formação, é, sem prejuízo do disposto no presente AE, considerado como de trabalho.

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

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

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

Cláusula 23.^a**Da prestação de trabalho**

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

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

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

Cláusula 24.^a**Banco de horas de trabalho**

1 — É criado um banco de horas de trabalho (BHT) correspondente a um acréscimo de 170 horas do período normal de trabalho anual, a que poderão aderir todos os

CTA com funções atribuídas na NAV e com qualificação válida, à excepção daqueles que estejam posicionados nos graus V e VI da carreira.

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

3 — O trabalho prestado em regime de BHT é remunerado nos termos definidos na Cláusula 62.^a e está sujeito às regras definidas no anexo VII.

Cláusula 25.^a

Períodos especiais de descanso

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

a) Aos seguintes intervalos de descanso:

Trinta minutos por cada duas horas em posição de controlo convencional, ou por cada hora e meia em posição de controlo radar, no CCTA de Lisboa, no CCTA de S. 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 26.^a

Escalas de serviço

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

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Períodos de descanso semanal.

3 — Qualquer alteração aos horários afixados só poderá ser feita para evitar elevados prejuízos para a empresa ou o risco de, por insuficiência de dotação se verificar uma ruptura de escala, devendo a alteração ser divulgada com uma antecedência, em princípio de oito dias, nunca inferior a três dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

4 — A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e 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 27.^a

Trocas de serviço

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

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

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado no âmbito das próprias trocas o gozo do mesmo número de dias de descanso.

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

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

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar, salvo o disposto na cláusula 24.^a, o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;

b) Quando a Empresa esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

c) Para garantia da segurança da navegação aérea.

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

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

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

- a) Quando se verificarem 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 de tráfego aéreo, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação de trabalhador-estudante.

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

7 — É legítima a recusa a prestar trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no 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 €808, 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 72 horas de antecedência que não pode assegurar a prestação do trabalho suplementar em causa, ou se justificar a sua ausência por qualquer dos motivos previstos no n.º 2 da cláusula 49.^a

10 — Nos órgãos onde o Centro de Medicina Aero-náutica se situe fora do local habitual de trabalho, o que à data da celebração do presente AE ocorre em Santa Maria, Ponta Delgada, Horta, Flores, Cascais e Porto Santo, o início da deslocação do CTA para efectuar os respectivos exames terá início no dia em que o mesmo concluiu o turno da noite, por forma a que a realização do exame médico possa ocorrer no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, sem que tal facto seja considerado trabalho suplementar e, em consequência, não conferindo direito a qualquer acréscimo remuneratório ou descanso compensatório.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 31.^a

Instrutores

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

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

5 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar confere direito a um descanso compensatório de meio período de trabalho, sem prejuízo da retribuição especial prevista na cláusula 61.^a

6 — No caso de o gozo efectivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior não ser possível, por acordo, num dos três dias úteis imediatos ao da prestação, aqueles serão remidos, em relação aos CTA que aceitem essa remissão, pelo pagamento de 50 % da retribuição especial prevista na cláusula 61.^a a que tal prestação deu direito.

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

Cláusula 33.^a

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.^a, os CTA terão direito ao gozo de dias de descanso anuais compensatórios, nas seguintes condições:

a) Os CTA com uma antiguidade na Empresa superior a 5 anos e menor que 10 anos, por referência a 1 de Janeiro do ano civil a que diga respeito, têm direito a um dia de descanso anual, que será gozado juntamente com um período de férias, salvo acordo em contrário entre o CTA e a Empresa;

b) Os CTA que detenham uma antiguidade na Empresa igual ou superior a 10 anos, por referência a 1 de Janeiro do ano civil a que diga respeito, têm direito a 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.

3 — A concessão dos dias anuais de descanso compensatório previstos no número anterior 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.

4 — 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.

5 — 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 no n.º 3.

Cláusula 34.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 25.^a

Cláusula 35.^a

Horas de refeição

1 — São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço — 12-15 horas;

Jantar — 20-23 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 25.^a, é-o contudo com os períodos previstos na alínea a) do mesmo número e cláusula.

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

Cláusula 36.^a

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 37.^a

Trabalho em feriados

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o trabalho prestado em dia feriado por CTA confere direito ao pagamento suplementar prescrito na cláusula 61.^a

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

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

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

5 — O disposto nos 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 61.^a, se for efectuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar.

Cláusula 38.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 39.^a, o trabalhador que, por acordo e a solicitação da Empresa, gozar férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio, terá ainda direito a um subsídio de férias complementar equivalente à remuneração mensal, calculada proporcionalmente às férias gozadas naquele período.

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

Cláusula 39.^a

Vencimento do direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 52.^a

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

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

4 — 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, a 2 dias úteis de férias, por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias úteis;

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

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

7 — Da aplicação do disposto nos 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 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Fixação e acumulação de férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Férias — Gozo, início e termo

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

2 — A NAV e o CTA podem acordar no gozo interpolado das férias tendo, nesse caso, de ser gozado seguidamente um período de, pelo menos, 10 dias úteis ou 13 dias seguidos, conforme se aplique a alínea a) ou a alínea b) do n.º 1 da cláusula 38.^a

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

4 — O CTA em regime de turnos, terminado o seu período de férias, será reintegrado no turno em que se encontrava antes do início daquele período, no caso das férias terem tido uma duração igual ou superior a 13 dias

e desde que o último dia de férias tenha coincidido com o último dia de trabalho da sequência do turno em que estava incluído.

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

6 — Na TWRFUN a duração do período de férias referida no n.º 4 será ajustada em função da especificidade das sequências de trabalho, por forma a garantir que o último dia de férias coincida com o último dia da sequência de trabalho no turno em que o CTA estava integrado no momento do início do período de férias em causa.

Cláusula 43.^a

Escolha da época de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Processamento da marcação de férias

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

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

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

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

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e 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 52.^a, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

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

i) Até ao dia 1 de Novembro — escolha por cada CTA do período de férias preferencial;

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

iii) Até ao dia 30 de Novembro — marcação dos restantes períodos de férias;

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

v) Até ao dia 30 de Dezembro — apresentação pelos CTA dos pedidos de alteração ao mapa provisório de férias;

vi) Até ao dia 15 de Janeiro — elaboração e afixação nos locais de trabalho do mapa definitivo de férias para esse ano.

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

Cláusula 45.^a

Alteração da época de férias

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

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

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

Cláusula 46.^a**Interrupção por doença**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 48.^a**Falta — Definição**

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

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

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

Cláusula 49.^a**Tipos de falta**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral

(avós, bisavós, irmãos, 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 50.^a**Comunicação das faltas**

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

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

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

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

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

Cláusula 51.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 49.^a, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste AE;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social, nos termos do disposto na cláusula 77.^a

Cláusula 52.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

2 — 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 53.^a

Dispensas

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

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

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham 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 que o abranger, nos termos do n.º 5 ou 9 da cláusula 9.^a

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

Cláusula 55.^a

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

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

2 — O critério seguido no número anterior é aplicável para cômputo do valor do subsídio de Natal previsto na cláusula 65.^a

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 56.^a

Retribuição — Definição

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

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

3 — Para efeitos deste AE entende-se por:

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

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

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

Cláusula 57.^a

Pagamento da retribuição

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

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

Cláusula 58.^a

Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 59.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno previsto na cláusula 30.^a efectuado no âmbito deste acordo, será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela remuneração base mensal;
- b) Quando prestado em trabalho suplementar, em dia normal ou em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em regime de BHT, o seu pagamento está coberto pelo pagamento especial previsto nas cláusulas 60.^a, 61.^a e 62.^a

Cláusula 60.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

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

2 — Os CTA que prestem serviço na célula FMP receberão um «subsídio de compensação por trabalho suplementar» (SCTS), a título de remuneração à *forfait* do trabalho suplementar a prestar nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 29.^a, bem como a remissão integral dos descansos compensatórios decorrentes dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 32.^a

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

4 — O SCTS a que se refere o número anterior não é computável para efeitos dos n.ºs 2 e 4 da cláusula 9.^a, não sendo relevante para efeitos de remuneração de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal.

Cláusula 61.^a**Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado**

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

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

Cláusula 62.^a**Remuneração BHT**

1 — O CTA aderente ao banco de horas de trabalho tem direito a uma remuneração anual cujo valor global será determinado de forma idêntica à estipulada no n.º 1 da cláusula 61.^a e nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 32.^a e tendo em consideração o número de horas previstas na cláusula 24.^a

2 — Os CTA podem não aceitar a inclusão da remissão dos descansos compensatórios correspondentes ao trabalho que vier a ser efectivamente prestado em regime de BHT, optando pelo gozo dos mesmos, devendo nesse caso informar por escrito a NAV, até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior àquele em que não pretendam a remissão.

3 — Para os CTA que procedam à comunicação referida no número anterior, a remuneração anual de BHT prevista no n.º 1 será calculada apenas com base no estipulado no n.º 1 da cláusula 61.^a

4 — O CTA que, em resultado das funções que exerce, aufera de forma regular o PEF referido na cláusula 70.^a, receberá uma remuneração BHT deduzida em 50 % relativamente ao valor calculado nos termos dos números anteriores.

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

6 — O pagamento do valor anual referido no n.º 1 é fraccionado em 11 prestações mensais, não se efectuando no mês de Novembro.

7 — O montante global referido no n.º 1 só poderá ser reduzido em resultado da aplicação das normas previstas no anexo VII.

8 — A remuneração de BHT não é computável para efeitos dos n.ºs 2 e 4 da cláusula 9.^a, e da cláusula 56.^a, não sendo relevante para efeitos de remuneração de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal.

Cláusula 63.^a**Remuneração operacional**

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

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

2 — Para cálculo da remuneração operacional devida a cada CTA, é considerada uma tabela de pontuação constituída de acordo com o disposto na cláusula 69.^a

3 — O valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no número anterior é de 0,2649 % do valor atribuído ao nível 11 da tabela salarial.

4 — A partir de 1 de Janeiro de 2011, o valor remuneratório de cada ponto da tabela prevista no n.º 2 é de 0,2672 % do valor atribuído ao nível 11 da tabela salarial.

5 — 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.

6 — 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.

7 — Os CTA transferidos de órgão ao abrigo da cláusula 74.^a, mantêm o direito à remuneração operacional do órgão de origem durante os períodos mínimos fixados no órgão de destino para obtenção da respectiva qualificação máxima, acrescidos do período necessário para a realização do respectivo exame.

8 — 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 salarial do anexo I.

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

10 — 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.ª inclui apenas a remuneração base mensal e as diuturnidades.

Cláusula 64.ª

Subsídio de insularidade

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

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

Cláusula 65.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 66.ª

Refeições e subsídio de refeição

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

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

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

4 — É atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no 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 35.ª

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 35.ª

Cláusula 67.ª

Diuturnidades

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

Cláusula 68.ª

Remuneração operacional compensatória

1 — A remuneração operacional compensatória (ROC) destina-se a compensar os CTA que à data de entrada em vigor deste AE prestam serviço nas torres de controlo das Flores, Porto Santo e Cascais, em consequência do ajustamento da remuneração operacional prevista neste AE, aplicando-se exclusivamente a estes trabalhadores e até que obtenham uma nova qualificação noutra órgão.

2 — A ROC terá em cada momento um valor igual ao diferencial que se verificar entre a ROP prevista no anexo III para aqueles órgãos ATC e a ROP existente até à entrada em vigor deste AE, bem como todas as actualizações futuras a que seria sujeita em resultado da aplicação das normas nele previstas.

Cláusula 69.ª

Cálculo da remuneração operacional

1 — As pontuações a que se refere o n.º 2 da cláusula 63.ª constam do anexo III a este AE, só podendo ser alteradas de acordo com as regras constantes dos números seguintes.

2 — Sempre que se verifique um número de movimentos IFR *per capita*, considerada a totalidade dos órgãos ATC, superior ao valor histórico mais elevado, a pontuação do Centro de Controlo de Lisboa será incrementada, com efeitos a 1 de Janeiro do ano em que se 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 de movimentos IFR *per capita* do ano anterior, considerados todos os órgãos ATC, e o máximo histórico.

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

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

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

Cláusula 70.^a

Prémio de exercício de funções

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

2 — A ausência ao serviço do CTA, 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 orgânica, assessoria, formação ou instrução em horário regular a título precário por um período igual ou superior a 10 dias úteis e apenas enquanto se mantiver essa situação.

4 — O prémio estabelecido na presente cláusula não é acumulável com o pagamento previsto no n.º 1 da cláusula 83.^a, tendo o CTA direito ao tratamento que, em cada mês, seja mais favorável.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 71.^a

Local habitual de trabalho

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

Cláusula 72.^a

Deslocações em serviço

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

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

Cláusula 73.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da Empresa

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

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

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

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

5 — Não se consideram transferências:

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

Cláusula 74.^a

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

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

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

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

4 — 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 transferidos ao abrigo dos concursos realizados até final de 2009, conta-se a partir da data da qualificação mais elevada do órgão para onde essa transferência ocorreu, sendo equivalentes para este efeito as qualificações TCL, OCN, APS/RAD em S. Maria e APS/RAD e ACS/RAD em Lisboa;

d) A AO para CTA transferidos ao abrigo de concurso realizado após a data referida na alínea anterior conta-se a partir de 1 de Julho do ano da transferência, sendo igual para todos os CTA transferidos no âmbito desse concurso, independentemente da data efectiva de colocação e qualificação;

e) Em relação aos CTA referidos na alínea c), considera-se a mesma AO contada a partir da data da qualificação mais recente, para diferenças inferiores a 90 dias;

f) Em caso de empate pelo disposto nas alíneas anteriores, privilegia-se a maior antiguidade como CTA, de acordo com a lista de escalonamento;

g) Não pode haver trocas entre os CTA constantes das listas.

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

8 — Escolhidos os CTA que serão transferidos, a NAV divulgará a lista provisória de transferências até 31 de Agosto.

9 — Os CTA candidatos a transferência poderão desistir do concurso, no todo ou em parte, até 15 de Setembro.

10 — Caso um CTA desista do processo após a data referida no número anterior ficará impedido de se candidatar ao concurso seguinte.

11 — Até 30 de Setembro a NAV divulgará a lista definitiva de transferências a ocorrerem no ano civil seguinte, não devendo a respectiva data de concretização diferir mais de quatro meses em relação ao previsto nesta lista.

12 — 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.

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

14 — 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.

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

16 — O período de tempo referido no número anterior é de três anos para um CTA que tenha sido transferido ao abrigo de concurso realizado até final de 2009.

17 — Um CTA que tenha sido admitido sem ter frequentado e obtido aproveitamento em todos os módulos constituintes da formação inicial, nos termos acordados entre NAV e SINCTA, quer por insucesso, quer por ter frequentado curso orientado especificamente para determinados órgãos/qualificações, só poderá candidatar-se a

uma primeira transferência quando complete cinco anos de AO até 31 de Dezembro do ano do concurso.

Cláusula 75.^a

Seguros

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

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

CAPÍTULO VII

Indemnizações

Cláusula 76.^a

Indemnizações

1 — O despedimento ilícito promovido pela NAV, a rescisão com justa causa por iniciativa do CTA, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, ou por despedimento 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 56.^a, por cada ano ou fracção de antiguidade.

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

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 77.^a

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 78.^a

Regime complementar de segurança social

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

Cláusula 79.^a

Inscrição na OSMOP

1 — A Empresa procurará garantir a todos os CTA o direito de inscrição na obra social dos Ministérios da Habitação e Obras Públicas e dos Transportes e Comunicações,

mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A NAV assumirá os encargos devidos à obra social em função das captações estabelecidas.

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

Cláusula 80.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

CAPÍTULO IX

Formação

Cláusula 81.^a

Formação — Princípios gerais

1 — A NAV proporcionará anualmente formação contínua aos CTA ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento, 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 82.^a

Formação — Definições

1 — Para efeitos deste acordo considera-se:

a) Avaliação operacional — avaliação efectuada com a finalidade de adquirir, confirmar ou recuperar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação;

b) Formação operacional — destinada a fornecer aos candidatos à obtenção de qualquer qualificação num órgão ATM os conhecimentos, a experiência operacional e a perícia indispensáveis para efeito dessa obtenção e consequente desempenho das funções inerentes aos privilégios que lhe correspondem, conforme o anexo n.º 1 da ICAO.

2 — A formação operacional tem duas componentes:

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

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

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

b) Componente OJT (*On the Job Training*), que corresponde ao treino operacional em situação de tráfego real, durante o qual serão aplicadas e desenvolvidas, sob supervisão dum 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 83.^a

Exercício de funções de formação

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

2 — A não participação de CTA instrutor, instrutor residente ou formador residente em acções de formação e ou actualização durante dois anos consecutivos, determina a respectiva cessação de funções, se tal situação for da sua responsabilidade.

Cláusula 84.^a

Frequência de acções de formação

1 — Considera-se coberta pela remuneração mensal referida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 56.^a a participação do CTA em acções de formação, até ao limite de catorze horas por ano, que tenham lugar em dia de descanso complementar ou semanal.

2 — No ano de 2010, o período de tempo referido no número anterior é de 28 horas de formação/ano.

3 — Nos anos subsequentes a 2010 e desde que o número anual de movimentos IFR *per capita*, apurado nos termos dos n.ºs 3, 5 e 6 da cláusula 69.^a, não ultrapasse o valor máximo histórico, o período de tempo referido nos números anteriores, será de vinte e uma horas/ano.

Cláusula 85.^a

Avaliação operacional

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

Cláusula 86.^a

Investigação técnica de acidentes e incidentes de tráfego aéreo

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

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

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

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

5 — Em caso de acidente de tráfego aéreo, aplica-se o disposto 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 87.^a

Voos de familiarização

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

CAPÍTULO X

Carreira de CTA

Cláusula 88.^a

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 J.

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 89.^a

Antiguidade e escalonamento na categoria

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

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

a) Maior classificação na formação inicial referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 88.^a;

b) Maior antiguidade na Empresa;

c) Maior idade.

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

Cláusula 90.^a

Progressão na carreira

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

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

Cláusula 91.^a

Progressão técnica

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

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

3 — A progressão técnica integra as seguintes qualificações e averbamentos correspondentes:

a) Qualificação de controlo de aeródromo visual (ADV);
b) Qualificação de controlo de aeródromo por instrumentos (ADI);

c) Qualificação de controlo de aproximação convencional (APP);

d) Qualificação de controlo de aproximação de vigilância (APS);

- e) Qualificação de controlo regional convencional (ACP);
f) Qualificação de controlo regional de vigilância (ACS).

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

Cláusula 92.^a

Efeito das qualificações

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

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

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

Cláusula 93.^a

Condições para a progressão técnica

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

2 — Aos CTA, ACP 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 94.^a

Faltas de aproveitamento na obtenção de qualificações

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

2 — Em caso de falta de aproveitamento pela segunda vez na mesma qualificação, o CTA regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de qualificação em qualquer órgão, atentas as normas vigentes sobre transferências, desde que complete três anos de AO até 31 de Dezembro do ano do concurso, contabilizados a partir da data em que recuperou a qualificação no órgão aonde regressou.

3 — O período de tempo referido no número anterior é de dois anos para o CTA cujo regresso ao órgão anterior tenha sido consequência de facto ocorrido até final de 2009.

4 — 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 n.º 2, regressa definitivamente ao órgão onde estava colocado anteriormente.

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

Cláusula 95.^a

Falta de aproveitamento em curso radar

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

2 — Até ao início do novo curso, o CTA permanece colocado no órgão radar para onde foi transferido, excepto se a transferência for para o Centro de 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 num 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.

5 — Com prejuízo do disposto no número anterior e com carácter estritamente excepcional, durante a vigência do presente AE todos os CTA ao serviço da Empresa à data da celebração do mesmo e que não sejam detentores de formação radar, poderão candidatar-se à transferência para um órgão radar, mediante a frequência de um curso radar num modo de avaliação contínua, cujo programa será idêntico ao da correspondente formação inicial, acrescido da formação operacional no órgão de destino.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 5 supra, os CTA interessados deverão apresentar até 31 de Dezembro de 2013 as candidaturas para um órgão radar, devendo a NAV calendarizar as acções de formação necessárias para a concretização das candidaturas apresentadas.

Cláusula 96.^a

Reclassificações por inaptidão técnica

1 — Um CTA será reclassificado para outra categoria profissional, caso não consiga recuperar a qualificação que detinha no órgão para onde regressou nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 94.^a, ou do n.º 4 da cláusula 95.^a, ou caso recuse essa colocação.

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

Cláusula 97.^a

Progressão profissional

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

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

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

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

Grau 6:

Chefia orgânica de FIR.

Grau 5:

Chefia orgânica de Centro de Controlo;
Chefia orgânica III.

Grau 4:

Chefia orgânica de Torre II;
Chefia orgânica II.

Grau 3:

Chefia orgânica de Torre I;
Chefia orgânica I;
Chefia de sala de operações;
Instrutor residente;
Formador residente;
Assessor FMP.

Grau 2:

Supervisor;
Assessor sénior;
Instrutor.

Grau 1:

Assessor.

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

5 — O desempenho das funções previstas no 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 — Com excepção das funções de chefia orgânica, todas as funções referidas no n.º 3 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 — Para efeitos do presente, AE considera-se que a utilização genérica da expressão assessor compreende os graus de assessor, assessor sénior e assessor FMP.

Cláusula 98.^a

Acesso às fases

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

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

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 106.^a, as mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior.

Cláusula 99.^a

Acesso aos graus

A nomeação para as funções previstas no n.º 3 da cláusula 97.^a depende da existência de necessidade funcional e será efectuada tendo em consideração o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 100.^a

CrITÉRIOS de escolha para graus

1 — A escolha para o exercício de funções de instrutor residente, formador residente e assessor é da exclusiva

responsabilidade da Empresa, condicionada apenas à aceitação do CTA, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 7.^a

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, que não se encontrem abrangidos pelo disposto no n.º 3 da cláusula 102.^a, e reúnam, nomeadamente, os seguintes requisitos:

a) Para chefe de sala de operações — ser supervisor operacional há pelo menos um ano na data da reunião do colégio, deter capacidade de chefia, domínio dos 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 S. 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 a 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 instrutor residente, formador residente e assessor, são feitas a título experimental nos primeiros seis meses, durante os quais o CTA pode voltar de imediato às funções desempenhadas anteriormente, por iniciativa de qualquer das partes, sem quaisquer formalidades.

Cláusula 101.^a

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 102.^a

Cessação de funções nos graus

1 — O desempenho das funções previstas no n.º 3 da cláusula 97.^a, exceptuando as funções de chefia orgânica, pode cessar:

a) Por mútuo acordo;

b) Por decisão unilateral da Empresa ou do CTA, mediante pré-aviso escrito de 60 dias. No caso de estar em causa a cessação de uma das funções referidas na cláusula 100.^a, n.º 3, a decisão da Empresa terá de ser devidamente fundamentada;

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

d) No caso previsto na parte final do n.º 6 da cláusula 100.^a;

e) No caso previsto no n.º 2 da cláusula 83.^a

2 — A cessação das funções previstas na cláusula 99.^a, exceptuando as funções de chefia orgânica, ao abrigo do

número precedente, determina o regresso do CTA às funções operacionais próprias da sua progressão técnica, para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

3 — No caso em que a cessação de funções tenha decorrido de decisão unilateral e fundamentada da Empresa, o CTA que cessou funções só poderá recandidatar-se à mesma função em grau passado um ano contado a partir da data da cessação de funções, salvo se esta tiver ocorrido por necessidades organizativas.

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

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

Cláusula 103.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

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

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

3 — O acordo escrito que formaliza o exercício de funções em comissão de serviço deverá conter os elementos constantes da lei, bem como o regime remuneratório que o CTA beneficiará ao abrigo das disposições constantes do presente AE.

Cláusula 104.^a

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 103.^a e 105.^a

Cláusula 105.^a

Cessação do exercício de funções em comissão de serviço

1 — Qualquer das partes pode, a todo o tempo e sem necessidade de invocar qualquer fundamentação, pôr termo ao exercício de funções em comissão de serviço, mediante a comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima 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 encontra ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

Cláusula 106.^a

Impedimentos à progressão profissional

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 85.^a;

b) A falta de aproveitamento numa progressão técnica.

A Empresa deve comunicar ao CTA, por escrito, a existência de impedimento à mudança de fase, bem como o fundamento da mesma.

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.

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

CAPÍTULO XI

Organizações representativas de CTA

Cláusula 107.^a

Crédito de horas

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

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

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

Cláusula 108.^a

Desconto de quotizações

1 — A NAV descontará na retribuição dos CTA sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao SINCTA, nos termos dos números seguintes.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual e enviada ao SINCTA e à Empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 109.^a

Equiparação à qualidade de cônjuge

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

Cláusula 110.^a

Agregado familiar

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

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

Cláusula 111.^a

Antiguidade

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

a) Antiguidade na NAV — à data da vinculação à empresa NAV ou à empresa ANA-EP ou à data da vinculação a qualquer título à função pública, nos casos em que tenham transitado desta para a ANA-EP aquando da sua constituição;

b) Antiguidade na categoria de CTA — à data do ingresso na categoria.

Cláusula 112.^a

Disposições transitórias

1 — O regime constante da cláusula 9.^a entra em vigor a partir de 1 de Agosto de 2010, aplicando-se até a essa data o regime da cláusula 9.^a do AE identificado na cláusula seguinte.

2 — O disposto no n.º 2 da cláusula 88.^a e nas alíneas a) a e) do n.º 1 da cláusula 98.^a, aplica-se unicamente aos CTA que venham a celebrar contrato de trabalho com a NAV, após 1 de Agosto de 2010.

3 — Os CTA que à data da celebração do presente AE desempenhem funções na célula FMP, como assessores sénior — grau II, são enquadrados com efeitos a 1 de Agosto de 2010, como assessores FMP — grau III.

4 — O anexo III aplica-se a partir de 1 de Agosto de 2010, mantendo-se em vigor até essa data as pontuações existentes em Janeiro de 2010.

Cláusula 113.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos

do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007, e que por este é revogado.

ANEXO I

Tabela salarial

Designação	Nível	Valor mensal (euros)
Grau 6:		
Chefia orgânica de FIR	19	4 011,29
Grau 5:		
Chefia orgânica de centro de controlo	18	3 850,87
Chefia orgânica III		
Grau 4:		
Chefia orgânica de Torre II	17	3 577,59
Chefia orgânica II.		
Grau 3:		
Chefia orgânica de Torre I		
Chefia orgânica I		
Chefia de sala de operações	16	3 325,14
Instrutor residente		
Formador residente		
Assessor FMP.		
Grau 2:		
Supervisor		
Assessor sénior.	15	3 169,39
Instrutor		
Grau 1:		
Assessor	14	3 056,63
Fase A3.	13	2 943,90
Fase A2.	12	2 827,85
Fase A1.	11	2 712,37
Fase A.	10	2 611,33
Fase B.	9	2 399,55
Fase C.	8	2 184,42
Fase D	7	2 050,56
Fase E.	6	1 890,60
Fase F.	5	1 814,66
Fase G	4	1 738,72
Fase H	3	1 662,78
Fase I	2	1 586,84
Fase J	1	1 510,90

ANEXO II

Descrição de funções

1 — *Definição geral de funções de CTA.* — Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional e ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e radar, efectuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e radar; identifica e transfere o tráfego de/para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade; emite autorizações de voo

(descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantém actualizado o quadro de progresso de voo em função das informações de posição recebidas dos pilotos das aeronaves; aceita ou impõe alterações aos níveis de voo tendo em vista a segurança e o escoamento do tráfego aéreo; efectua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições da área regional, aproximação, radar ou aeródromo, coordenando a sua actividade com as posições vizinhas.

2 — Definições específicas das funções de CTA 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 actualização;
- 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*. — 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 (Actualizações e Situações Involgares 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 — *Formador residente*. — Ao formador residente são cometidas todas as funções descritas no n.º 2.2, em particular na área da formação inicial.

2.4 — *Assessor FMP* (Flow Management Position). — O assessor FMP assegura a avaliação diária dos fluxos de tráfego, adoptando, em coordenação com a chefia de sala e ou supervisores, medidas de regulação por forma a adequar a procura de tráfego às capacidades declaradas dos diversos sectores da FIR de Lisboa e propondo aos chefes de sala e ou supervisores operacionais, quando necessário, a adopção de procedimentos de contingência.

2.5 — *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.

2.6 — Supervisor operacional. — Supervisiona, orienta e coordena a prestação dos serviços de controlo de tráfego aéreo, informação de voo e alerta nas posições operacionais do sector sob a sua responsabilidade; distribui o pessoal ao seu dispor pelas posições 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.

2.7 — 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 2010 a pontuação referida no n.º 1 da cláusula 69.^a para o Centro de Controlo de Lisboa é de 768 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

Órgão ATC	Pontos a abater
ROP intermédia.....	327
ROP mínima.....	410

3 — A ROP intermédia 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 Santa Maria;
AD Porto;
AD Faro.

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

AD Cascais;
AD Porto Santo;
AD Flores.

5 — Exclusivamente para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 9.^a, em relação aos CTA a que lhe sejam aplicadas, considera-se a pontuação que resultar da aplicação do disposto no n.º 1, deduzido dos seguintes pontos:

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

6 — Para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 68.^a, a ROC nele prevista é, à data de celebração do presente AE, equivalente a 83 pontos.

ANEXO IV

Lista de escalonamento

001 — Luís António Ricardo Candeias.
002 — Henrique Júlio Vicente Silveira.
003 — Jorge Manuel Ricardo Oliveira.
004 — Maria Noémia Pacheco Rosa.
005 — Helena Lucinda P. V. Avillez Pereira.
006 — Vítor António Patrocínio Santos.
007 — Eduardo Francisco Sousa Graça.
008 — Manuel Alves Cardoso.
009 — Luís Manuel Pereira Lázaro.
010 — Isabel Maria Morais Évora R. Corvelo.
011 — Orlando Gandara Carmo Condeça.
012 — Eduardo Conceição Coelho Silva.
013 — Carlos Manuel Moniz Ponte.
014 — Maria Paula Simões Deodato Fragoso.
015 — Manuel Carmo Martins Freitas.
016 — Pedro Manuel Gama Franco Carvalho.
017 — António Jorge Rodrigues Rocha.
018 — Emanuel Conceição Cabral Branco.
019 — João Francisco Mourato Forte Costa.
020 — José Fernando da Costa Ventura.

- 021 — José João Estrela Jesus Santos.
 022 — Jorge Manuel Ferreira Miranda.
 023 — Paulo Manuel Serpa Pires Mendonça.
 024 — Fernando Rui Martins Ribeiro Carvalho.
 025 — Manuel António Monteiro Gaspar Frade.
 026 — José Pedro Ferreira Custódio.
 027 — Carlos Fernando R. Seguro Carvalho.
 028 — Mário José Silva Neto.
 029 — Fernando César Rodrigues Silva.
 030 — António Manuel Ferreira Abreu Guerra.
 031 — Abel Maria Gonçalves Paraíba.
 032 — Fortunato José Soares Carretero.
 033 — Carlos Manuel Martins Santos.
 034 — Fernando Carlos Almeida Gama da Silva.
 035 — Maria João Santos Soares Leite.
 036 — Daniel Henrique Caetano Neves Morazzo.
 037 — Álvaro José Costa Fonseca Ferrão.
 038 — José Carlos Costa Infante La Cerda.
 039 — Francisco Manuel D. Ribeiro Salgado.
 040 — Filipe Manuel Silva Chamorro.
 041 — Carlos Manuel Felizardo Viegas.
 042 — Jaime Fernando Ferreira Borges.
 043 — Marcelo José Rollin Castro C. Ferrão.
 044 — António Sérgio Pais Abreu Filipe.
 045 — Virgílio da Luz Belo.
 046 — Fernando Jorge Pereira Cambraia.
 047 — Armelim José Matos.
 048 — Mário Rui Teixeira Botelho.
 049 — Américo Melo Henriques Macedo.
 050 — José Manuel Pereira Figueiredo Sousa.
 051 — António Carlos Madeira Costa.
 052 — Afonso Manuel Moniz da Silva.
 053 — Pedro Manuel Sottomayor Rego.
 054 — José Manuel Ornelas Pereira.
 055 — Raul Ermano Silva Caires.
 056 — João Manuel França Mata.
 057 — Armando Furtado Costa Carreiro.
 058 — Luís António Tavares Melo Mesquita.
 059 — Daciano Melo Cosme.
 060 — Luís Augusto Proença Silveira Botelho.
 061 — Carlos Alberto Bettencourt Reis.
 062 — João Filipe Lourenço Silva.
 063 — Michael James Pritchard.
 064 — Manuel Gonçalves Pereira Silva Lopes.
 065 — Claudino Rodrigues Nascimento.
 066 — Carlos Alberto Morais.
 067 — Florival José Rolo Benvindo.
 068 — Rui Manuel Barros Costa.
 069 — Rui Manuel Barroco.
 070 — Luís Manuel Anjos Canário.
 071 — Luís Armando Medeiros Martins.
 072 — Paulo Jorge Morais Salvador.
 073 — Nelson José Medeiros Pimentel.
 074 — José Manuel Pereira Freitas.
 075 — Dinis Gabriel Sousa Resendes.
 076 — João Fernando Almeida Rodrigues.
 077 — Carlos Henrique Pimenta Guimarães.
 078 — António Correia Castilho.
 079 — Rui Manuel Santos Filipe.
 080 — José Manuel Baptista de Matos.
 081 — Victor Manuel Tomaz Schwab dos Santos.
 082 — Mário Eduardo Sérgio F. Reis Martins.
 083 — Victor Manuel Rebelo Coelho.
 084 — António Luís A. Lança Carvalho.
 085 — Eugénio Henrique Soares Chaves Silva.
 086 — José António Costa Santos Geraldês.
 087 — Álvaro Francisco Dias Antunes.
 088 — João Luís Bastos Soares Mata.
 089 — João António Ferreira Batalha.
 090 — Carlos Filipe F. Borges Terenas.
 091 — Carlos Manuel Nascimento Rosa Neto.
 092 — Sérgio Luís Poço Marques.
 093 — Rui Manuel Leitão Martins.
 094 — Rui Manuel Matos Neves.
 095 — Fernando José Silva Dutra.
 096 — José Luís Medeiros Cabral Pereira.
 097 — Paulo Miguel Ribeiro Miguens Gonçalves.
 098 — Marco António Neves Rodrigues Tavares.
 099 — Paulo Jorge Reis Moniz Melo.
 100 — Luís Filipe Pereira Coutinho Reis.
 101 — Adelino José Cavalheiro Gonçalves.
 102 — Rui Jorge Torres.
 103 — José Alberto Melo F. Meneses Ornelas.
 104 — Maria Isabel East Freitas.
 105 — Rui José Rodrigues.
 106 — Fernanda Maria Teodoro Garcia.
 107 — Nuno António Rainho Fernandes.
 108 — Paulo Jorge Lopes Azevedo.
 109 — Jorge Manuel Mateus Anjos Ferreira.
 110 — Paulo Alexandre R. Sousa Ferreira Leal.
 111 — Eduardo Lopes Taquelim.
 112 — José Francisco S. Nunes Duarte Leitão.
 113 — Maria José Couceiro M. Mano Guimarães.
 114 — José Luís Trindade Francela.
 115 — João Paulo Lino Pereira Gaio.
 116 — Luís Henrique F. Gago Câmara Leandres.
 117 — José Pedro Dinis Soares.
 118 — Rui Manuel Pestana Silva.
 119 — António João Lazera Martins.
 120 — Fernando José Gonçalves Feiteira.
 121 — Vasco Agostinho Gomes Costa Silva.
 122 — João Paulo Frias Correia.
 123 — Fernando Jaime C. L. Castelo Branco.
 124 — João Adérito Silva Aleixo.
 125 — Eugénio Nazaré Ferreira Alves.
 126 — Rogério Nuno Camões Godinho Cayatte.
 127 — Ricardo Miguel Melo Costa Gabão.
 128 — Heliodoro José Castro Lopes Santos.
 129 — Jorge Emanuel Baptista Ferreira.
 130 — Vasco Ruben C. Gaspar Silva Domingos.
 131 — Paulo Gonçalves Pereira Encarnação.
 132 — Cirilo Manuel S. Gaspar Pereira Araújo.
 133 — Luís António Costa Pereira Paixão.
 134 — Manuel António Vieira Lopes.
 135 — Fernando Manuel Santos Madeira.
 136 — Eduardo Almeida R. Castro Ascensão.
 137 — Arlindo Manuel Gonçalves Santa.
 138 — Humberto António Pereira Oliveira.
 139 — João Pedro Ruivo Soares Baptista.
 140 — Miguel António R. Abreu Lopes Rodrigues.
 141 — Dalila Paula Garcia Santos.
 142 — Luís João Afonso Cruz.
 143 — Manuel António M. Alberto Araújo.
 144 — João Pedro Ponte Almeida Martins.
 145 — João Vilaça Ferreira Costa.
 146 — Jorge Manuel Santos Pereira Fernandes.

- 147 — Rui Simões Carvalho Nogueira.
- 148 — Rui Alberto Borges Medeiros.
- 149 — António Pedro Bernardo Almeida Dias.
- 150 — António Carlos Mendes Amaral.
- 151 — Manuel Adérito Duarte Costa.
- 152 — Nuno Costa Alegria.
- 153 — Paulo Sérgio Gomes Noronha.
- 154 — Pedro Manuel Andrade Ferreira.
- 155 — Carlos Maugy Narane.
- 156 — Henrique Floriano, S. A. Amaral Nunes.
- 157 — Pedro Miguel Teiga Teixeira Ferreira.
- 158 — José Paulo Saramago.
- 159 — António José Costa Bettencourt Alves.
- 160 — Mário Jorge Tavares Melo Mesquita.
- 161 — Fernando Santos Aguiar.
- 162 — Maria José G. Silva Martins Vieira.
- 163 — Manuel António C. A. Soares Silva.
- 164 — Rui Manuel Pereira Gomes.
- 165 — Júlia Maria Conceição Mateus.
- 166 — José Jorge Fonseca.
- 167 — Rodrigo Sousa Lobo Veiga Vaz.
- 168 — João Sobral Nascimento Telo Pacheco.
- 169 — Armando Dias Costa.
- 170 — Abílio António Pitta Groz.
- 171 — Paulo Jorge Santos Coelho.
- 172 — Carlos Manuel Santos Silva.
- 173 — Sérgio Paulo Cardoso Capela.
- 174 — Carlos Manuel Grazina Augusto.
- 175 — António Manuel Whittle Barbosa.
- 176 — Domingos Manuel Fonseca Barbosa.
- 177 — Mário Rui Carvalho Xavier Ribeiro.
- 178 — Luís Miguel Geadá Martins.
- 179 — Fernando José Soares Fernandes.
- 180 — Paulo Alexandre Florêncio Raminhos.
- 181 — Aura Célia Raposo Quadrado.
- 182 — Rui Nunes Sousa Santos.
- 183 — Ana Isabel Jóia Brito.
- 184 — Nuno Alexandre Rodrigues Simões.
- 185 — Vítor Manuel Seabra Cunha Pereira.
- 186 — Pedro Alexandre Vaz Silva Matos.
- 187 — Lucília Prazeres Soares Fernandes.
- 188 — Francisco Carlos Araújo Afonso Pinto Lisboa.
- 189 — Horácio Manuel Gomes Nabais Paulo.
- 190 — João Paulo Jesus Castanheira.
- 191 — Pedro Miguel Silva Santos.
- 192 — Sérgio Moura Santana.
- 193 — Nuno Jorge Mendes Chambel.
- 194 — Carlos Eduardo Rocha Natário Carichas.
- 195 — Pedro Filipe Mota Reis.
- 196 — Pedro Manuel Almeida Nunes Barata.
- 197 — Pedro Santos Dionísio.
- 198 — Paulo Vicente Arruda Costa Raposo.
- 199 — Pedro Lourenço Rosado Moreira Rato.
- 200 — João Miguel Ferreira Almeida Saraiva.
- 201 — Nuno Miguel Carloto Peixoto.
- 202 — Ana Luísa Figueiredo Baptista.
- 203 — Marco Aurélio Guedes Melo Vasconcelos.
- 204 — Maria Margarida Braz Serra.
- 205 — Sandra Maria Coelho Aires Estima.
- 206 — Rita Ferreira.
- 207 — Pedro Gil Rebelo Lopes Roque.
- 208 — Sónia Marisa Sousa Costa Capela.
- 209 — Ricardo Jorge Melo Dowling.
- 210 — João Manuel Vaz Trigo Moreira.
- 211 — João Calos Ferreira Rosa.
- 212 — Carlos Nuno Almeida Rodrigues.
- 213 — Pedro Miguel Oliveira Vieira Silva.
- 214 — Rui Miguel Silva Guimarães.
- 215 — Roberto Carlos Silva Medeiros.
- 216 — António Fernando Carvalho Querido.
- 217 — Rui Miguel Caldeira.
- 218 — Rui Manuel Almeida Branco Pagaime.
- 219 — Sandra Ribeiro Pereira Teixeira.
- 220 — Mário Fernandes Meirinhos Borges Coelho.
- 221 — Sandra Ivone Braga Lopes Correia.
- 222 — José Duarte Silva Costa.
- 223 — Ricardo Alexandre Martins Freitas.
- 224 — António Manuel Sousa Braga Retorta.
- 225 — Carlos Alberto Lopes Goulart.
- 226 — José António Andrea Alves Azevedo.
- 227 — Duarte Manuel Simas Carvalho Simões.
- 228 — Jorge Manuel Melo Dargent.
- 229 — João Armando Ferreira Gomes.
- 230 — Rui Alexandre Pereira Silva.
- 231 — Raquel Azevedo Ferreira.
- 232 — Ana Isabel Limpo Salomé.
- 233 — Carlos Manuel Banha Saboga.
- 234 — Francisco José Brazão Guia.
- 235 — Herlander Manuel Sequeira Simões.
- 236 — João Nuno Ramos Santos.
- 237 — Armindo Jesus Gomes Santos.
- 238 — Luís Miguel Candeias Coelho.
- 239 — Sérgio Carmo Machado Pais.
- 240 — Graciano José Jesus Rodrigues.
- 241 — João Paulo Gonçalves Casimiro.
- 242 — Celso Carlos Fonseca Sá Barbosa.
- 243 — Andreia Batalha Silva Lopes.
- 244 — Carlos Miguel Magalhães Romão.
- 245 — Carlos Miguel Alho Amaro Jesus.
- 246 — Anabela Caseiro Monteiro Pereira.
- 247 — Luís Miguel Carneiro Leão.
- 248 — Eurico Manuel Gomes Ouro.
- 249 — João Afonso Sousa Galvão.
- 250 — Jorge Humberto Ferreira Abegão.
- 251 — Rui Miguel Moniz Furtado.
- 252 — Bruno Jorge Rodrigues Guincho.
- 253 — Hélder Lopes Pereira.
- 254 — Bruno Ricardo Neves Figueira.
- 255 — Pedro Miguel Magalhães Brandão.
- 256 — Hugo Miguel Santos Fernandes.
- 257 — Hugo Filipe Carvalho Ferreira.
- 258 — José Manuel Gardete Correia.
- 259 — Pedro Miguel Pimenta Fernandes.
- 260 — Nuno Miguel Santos Catarina.
- 261 — Mário José Gonçalves Timóteo.
- 262 — Anabela Henriques Fernandes Costa.
- 263 — Carlos Jorge Rodrigues Boletto Valdez.
- 264 — Sónia Luciana Madureira Vieira.
- 265 — Stephanie Ann Pereira Carvalho.
- 266 — Sofia Rohena Mendes Moreira.
- 267 — João Manuel Leal Dore.
- 268 — José Luís Costa Sousa.
- 269 — Cláudia Alexandra Amélio António.
- 270 — Carlos Furtado Lima Sousa.
- 271 — José Pedro Barros Correia.
- 272 — Ana Cristina Russo Lima.

273 — Nuno Acácio Domingos Nepomuceno.
 274 — Gustavo Martins Silva.
 275 — Augusto Miguel Machado Azevedo.
 276 — Rui Jorge Mateus Martins.
 277 — Maria Leonor Casanova Ferreira.
 278 — Pedro Gonçalo Barbosa Fonseca.
 279 — Artur Duarte Veiga Faria.
 280 — Marta Sofia Fernandes Tomada.
 281 — Rui Patrício Medeiros Sousa.
 282 — Ana Cristina Costa Martins.
 283 — António Manuel Assis Gago Leal.
 284 — Luís Miguel Castanhas Tojais.
 285 — João Pedro Cruz Dias Peixoto.
 286 — Pedro Nuno Ribeiro Pedroso.
 287 — Natacha Rafaela Palma Horta Monteiro.
 288 — Filipa Lalanda Figueiredo.
 289 — Emília Patrícia Ferreira Rodrigues Gera.
 290 — Hugo Jorge Pereira Lopes.
 291 — José Pedro Ferreira Colares Sousa.
 292 — Nuno Miguel Guimarães Mendes.
 293 — Pedro Alexandre Santos Loureiro.
 294 — Celso Filipe Bernardes de Sousa Pereira.
 295 — Hugo João Roque Ângelo.
 296 — Bruno Filipe Silva Gama.
 297 — Miguel Ângelo Freitas Correia.
 298 — Rui Pedro Soares Dias Marçal.
 299 — Susana Alverca de Gouveia Barros.
 300 — Bruno Fernando Alexandre Bual.
 301 — Francisco José de Oliveira Santos.
 302 — Ana Rita Figueira Melro.
 303 — Nádia Rodrigues da Silva.
 304 — Rui Alexandre Antunes Ladeiro.
 305 — João Pedro Viegas Cabral Gonçalves.
 306 — Luísa Gago Rolão Lopes Galvão.
 307 — Viviana Isabel Almeida Durão.
 308 — Pedro Miguel Ribeiro Parreira.
 309 — Nuno Miguel Correia Moreira.
 310 — Ana Rita Valverde Adão.
 311 — David Nunes da Silva Albuquerque Barroso.
 312 — Maria Luís Sampaio Malveiro.
 313 — Mafalda Sofia de Jesus C. Martins.
 314 — Rita Margarida Ramos Martins da Costa.
 315 — Pedro Alexandre F. de Almeida Marcelino.
 316 — João Daniel Silva Coelho dos Santos.
 317 — Ana Catarina Rodrigues de Carvalho.
 318 — João Pedro Neto Ribeiro Durão.
 319 — Pedro Emanuel dos Santos S. S. M. Palha.
 320 — João Luís Picado de Carvalho Serranho.
 321 — Jorge Miguel B. F. Berquó Avelar.
 322 — Paulo Alexandre Pires Correia Viveiros.
 323 — Pedro Figueiredo Duarte Pinto Cardoso.
 324 — João Pedro Martins Marques.
 325 — Hugo Janai de Sousa Coelho.
 326 — Cátia de Lacerda Ferreira Santos Martins.
 327 — Ana Sofia de Carvalho Santiago F. Bento.
 328 — Pedro Filipe Alves Torres.
 329 — João Augusto Monteiro Palma.
 330 — Mário Rui Dionísio Pinho.
 331 — Ana Filipa Vicente Cândido.
 332 — Francisco Tiago Barros do Casal Bom.
 333 — Tiago Jorge Lima dos Reis.
 334 — Nuno Correia.
 335 — Roberto Paulo Ramos Fernandes.

336 — Nelson Cabrita.
 337 — Pedro Pereira Dias.
 338 — Gustavo Inverno.

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, 6, 7 e 8 da cláusula 9.ª do AE, adiante designada por dispensa de assiduidade, não prejudicando a plena aplicação de nenhuma disposição daquele.

2 — A dispensa de assiduidade tem por 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.ª, não fique a desempenhar funções de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, nos termos e condições previstos no AE.

4 — Considera-se que um CTA reúne os requisitos legais exigidos para requerer a passagem à situação de 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 pensão antecipada de velhice quando tiverem 57 anos de idade e completado, pelo menos, 22 anos civis de registo de remunerações no exercício de funções operacionais relevantes para o cálculo da pensão.

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 155/2009, de 9 de Julho.

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 60 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.ª do AE.

6 — O CTA nessa situação mantém o direito à dispensa de comparecer ao serviço previsto no n.º 1 da cláusula 9.ª e à remuneração base mensal, tal como definida na cláusula 55.ª 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.ª até passar à reforma ou à aposentação, data a partir da qual auferir os benefícios previstos no contrato constitutivo do Fundo de Pensões NAV/SINCTA — Plano de Benefício Definido, ou os benefícios previstos no contrato constitutivo do Fundo de Pensões NAV/SINCTA — Plano de Contribuição Definida, conforme, respectivamente, tenha sido admitido na NAV antes ou após 30 de Setembro de 2007.

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, o qual compreenderá a diferença entre a retribuição que o CTA tenha auferido entre o momento da entrega do requerimento e a data da concessão da reforma e os créditos que se vençam por força cessação do contrato de trabalho.

ANEXO VI

Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA

Artigo 1.º

Objectivo e conceitos

1 — O presente Regulamento foi acordado entre a NAV e o SINCTA ao abrigo do disposto na cláusula 80.ª 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 de 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 60 horas efectivas de posição operacional nos últimos 12 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 nas alíneas 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 actualização operacional, incluindo:

Treino em carga de tráfego para aperfeiçoamento;
Treino para uniformização de práticas e procedimentos.

2 — As acções mencionadas no número 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-videoscopia 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 trinta perguntas seleccionadas aleatoriamente de uma bateria de até cem perguntas.

3 — A bateria de perguntas será diferente para cada órgão de controlo, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

i) As perguntas incidirão obrigatoriamente sobre a prestação operacional do órgão e sobre os conhecimentos adquiridos nas 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 Lei n.º 6/2009, de 29 de Janeiro.

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 — 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.

ANEXO VII

Regime do Banco de Horas de Trabalho (BHT) — Cláusula 24.ª, n.º 3, do AE

I — Adesão ao BHT

1 — A adesão ao BHT é voluntária, sendo aplicável aos CTA que tenham informado por escrito a NAV, com conhecimento ao SINCTA, até 15 dias após a data de publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da sua adesão ao BHT para o período de vigência do mesmo.

2 — Os CTA admitidos durante a vigência do AE terão 30 dias, a partir da data de assinatura do contrato de trabalho, para informarem por escrito a NAV da sua adesão ao BHT.

3 — Aos CTA referidos no número anterior, será aplicado no ano de admissão, o regime do BHT constante do clausulado do AE e do presente anexo, segundo o princípio «pro rata temporis».

II — Limites do BHT

4 — O CTA aderente ao BHT disponibiliza-se para trabalhar em situações de antecipação ou prolongamento do turno e em situações em que esteja a gozar o seu dia de descanso semanal e ou complementar.

5 — Não podem ser realizados mais do que quatro turnos/mês ou 40 horas/mês, nestas se incluindo o limite de 8 horas por mês para situações de antecipação ou prolongamento de turno, em regime de BHT, salvo mediante prévia concordância do CTA.

6 — A NAV procurará distribuir as horas equitativamente pelos CTA em iguais condições de prestação de trabalho.

7 — A NAV só recorrerá a trabalho suplementar na impossibilidade de utilizar horas disponibilizadas pelo BHT.

III — Convocatórias para BHT

8 — A convocatória para prestação de trabalho, em situações de antecipação ou prolongamento de turno, em regime de BHT será efectuada logo que a NAV tenha conhecimento da necessidade da sua prestação.

9 — A convocatória para a prestação de trabalho em regime de BHT quando esteja em causa o suprimento de situações previsíveis de ruptura da escala de serviço deverá ser feita, no caso do CTA se encontrar em DS (dia de descanso semanal obrigatório) ou DC (dia de descanso semanal complementar), com uma antecedência de, pelo menos, 72 horas relativamente ao início da prestação de trabalho. A convocatória com uma antecedência inferior à atrás prevista só poderá ser feita com o acordo do CTA.

IV — Isenções e exclusões do BHT

10 — Os CTA têm direito a ficar isentos da prestação de trabalho, nas situações referidas no n.º 9, em regime de BHT, até ao limite de quatro dias por ano civil, salvo no ano de 2010, em que aquele limite será de dois dias. No caso da prestação de trabalho ter sido programada através de escala, a utilização da isenção deve ser comunicada por escrito à NAV, com a antecedência mínima de cinco dias. Nas restantes situações, o CTA deverá comunicar a utilização da isenção logo que for convocado para a prestação de trabalho.

11 — Qualquer recusa à prestação de trabalho em regime de BHT, que não esteja contemplada no número anterior, permitirá à NAV proceder à exclusão do CTA do regime de BHT, mediante comunicação escrita ao CTA no prazo de 30 dias após a verificação dessa recusa, sendo neste caso efectuados os respectivos acertos remuneratórios, tomando por base as importâncias abonadas a título de BHT, no ano civil em causa, até à data da exclusão e o tempo em regime de BHT efectivamente utilizado pela Empresa no mesmo período, utilizando-se para o efeito a seguinte fórmula:

*Valor do acerto remuneratório = Taxa horária do BHT *
[(número de meses de BHT × 170/11) –
– número de horas efectuadas em BHT]*

O acerto remuneratório deverá ser efectuado em duas prestações mensais.

12 — Se até ao final do ano civil a NAV não tiver conseguido atribuir ao CTA a prestação de trabalho em regime de

BHT correspondente, total ou parcialmente, ao número de horas equivalente às isenções (n.º 10) e às recusas (n.º 11) que não tenham determinado a exclusão do CTA do BHT, o valor das horas em falta será descontado nas remunerações a pagar ao CTA, nos meses de Abril, Maio e Junho do ano civil subsequente.

13 — Em alternativa à dedução referida no número anterior, o CTA poderá compensar horas de que pediu isenção ou recusou através da prestação de serviço em BHT, no decorrer do mesmo ano civil, quando convocado com menos de 72 horas de antecedência.

V — Trocas no BHT

14 — Os CTA podem trocar entre si períodos de trabalho ao abrigo do BHT, sendo creditado o número de horas respectivo ao CTA que estava inicialmente convocado não contando, nestes casos, as horas prestadas por troca para efeitos dos limites referidos no n.º 1 da cláusula 24.ª do AE e no n.º 5 do presente anexo.

15 — Ao CTA que tiver aceite a troca e não a venha a efectuar, ser-lhe-á contabilizada a ausência como isenção ou recusa, aplicando-se as disposições previstas no capítulo iv.

VI — Ausências e efeitos no BHT

16 — As ausências ao trabalho, com excepção das decorrentes de casamento, utilização de créditos de horas para actividade sindical e nojo, por períodos consecutivos ou acumulados, superiores a 15 dias resultarão, caso a NAV assim o entenda, na redução de sete horas por cada período de 15 dias, do total do BHT sendo deduzida proporcionalmente à remuneração BHT.

17 — Aos CTA que, na qualidade de formandos, se encontrem em formação operacional ou de conversão, tendente à obtenção de uma nova qualificação, ser-lhes-á aplicada uma redução idêntica à referida no número anterior, salvo se por interesse da Empresa e com o acordo do CTA este for convocado para a prestação de trabalho em BHT.

VII — Remuneração do BHT e descansos compensatórios em 2010

18 — No ano de 2010, para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula 62.ª do AE, o CTA que não queira a inclusão da remissão dos descansos compensatórios correspondentes ao trabalho prestado em BHT, optando pelo gozo dos mesmos, deve informar por escrito a NAV, até 15 dias a contar da data da publicação do presente AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, no que respeita à prestação de trabalho em regime de BHT a efectuar a partir de 1 de Agosto de 2010.

19 — Relativamente ao período anterior a 1 de Agosto de 2010, ter-se-á em conta para efeitos do cálculo da remuneração de BHT, as remissões dos descansos compensatórios já efectuadas.

20 — Aos CTA que procedam à comunicação referida no n.º 18, será deduzido à remuneração de BHT prevista no n.º 1 da cláusula 62.ª, o correspondente valor da remissão do descanso.

Declaração dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo uma empresa e 335 trabalhadores filiados no Sindicato outorgante e, potencialmente, aos CTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 30 de Julho de 2010.

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

Augusto José Pereira Luís, presidente do conselho de administração.

Alexandre Ulrich Kühl de Oliveira, vogal do conselho de administração.

Carlos Alberto Cardoso Rodrigues Beja, vogal do conselho de administração.

José Carlos Costa Infante de La Cerda, vogal do conselho de administração.

António José Santiago de Freitas, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — SINCTA:

Carlos Alberto Bettencourt Reis, presidente da direcção.

Pedro Barata, vice-presidente da direcção.

Luís Filipe Pereira Coutinho Reis, vice-presidente da direcção.

Depositado em 6 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 183/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Morais Matias, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente AE abrange um empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

Cláusula 26.ª

Trabalho por turnos

4 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de €136.

8 — Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de €136 por cada um destes dias.

Cláusula 31.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

2 — Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de €3 por dia.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 — €1091,50:

Encarregado geral.

Grupo 1 — €1001:

Motorista de pesados;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Serralheiro civil de 1.ª

Grupo 2 — €899:

Controlador de fabrico;
Distribuidor de tubo;
Escriturário A;
Pedreiro ou trolha.

Grupo 3 — €759:

Condutor de máquinas A;
Escriturário B;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª

Grupo 4 — €750:

Condutor de máquinas B;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Serralheiro civil de 3.ª

Grupo 5 — €653:

Alimentador de máquinas.

Grupo 6 — €632,50:

Praticante do 2.º ano;
Servente.

Grupo 7 — €620,50:

Escolhedor-embalador de tubo de vidro;
Praticante do 1.º ano.

Marinha Grande, 9 de Agosto de 2010.

Pela Morais Matias, S. A.:

Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias, administrador.

Luís Miguel Matias Alves, administrador.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Vítor L. S. Otão, mandatário.

Maria Etelvina Ribeiro, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Morais Matias, a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 14 de Junho de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 11 de Agosto de 2010, a fl. 90 do livro n.º 11, com o n.º 186/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e entre a mesma associação e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas (pesca do arrasto costeiro) — 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.ª 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 pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010.

1 — Quadros superiores:

Chefe de máquinas.

Contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros — 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.ª 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*, n.º 10, de 15 de Março de 2010.

1 — Quadros superiores:

Analista informático.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade.

Técnico de informática.

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Desenhador projectista.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Mergulhador.

Operador informático.

Técnico administrativo.

Técnico comercial e *marketing*.

Técnico de secretariado.

Técnico de segurança e higiene do trabalho.

4.2 — Produção:

Controlador de qualidade.

Desenhador.

Técnico de electrónica.

Técnico de logística industrial.

Técnico de manutenção mecânica e electromecânica.

Técnico(a) de maquinaria e programação.

Técnico de planeamento e produção industrial.
Técnico de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Calafate.

Carpinteiro.

Doqueiro.

Electricista.

Estofador.

Gravador.

Operador de climatização, refrigeração e ventilação.

Operador de fundição.

Operador de logística industrial.

Operador de máquinas CNC qualificado.

Operador de máquinas-ferramentas.

Operador de máquinas-ferramentas CNC.

Operador de máquinas qualificado.

Operador de tratamento de materiais.

Pintor.

Polidor manual.

Serralheiro civil.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.

Serralheiro mecânico.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de apoio administrativo.

6.2 — Produção:

Montador.

Operador de manobras.

Operador de máquinas.

Operador de máquinas CNC.

Trabalhador de apoio à conservação e manutenção.

Trabalhador de apoio industrial.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador não especializado.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção/serviços.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados.

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de equipa.

Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — 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.ª 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*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas — A.

Director.

Director de loja.

Supervisor de zona.

Técnico licenciado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas — B.

Chefe de departamento.

Gerente de loja.

Programador informático.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Gestor de produto comercial (A/B).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção/operador encarregado.

Coordenador de loja.

Encarregado de armazém.

Encarregado/chefe de *snack*.

Encarregado de loja — A.

Encarregado de loja — B.

Supervisor de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Comprador.

Secretário.

Subchefe de secção.

Técnico administrativo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Operador informático.

5.3 — Produção:

Decorador.
Desenhador.
Electricista.
Oficial de carnes.
Oficial serralheiro civil.
Oficial serralheiro mecânico.
Panificador.
Pasteleiro.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.
Fiel de armazém.
Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de cozinha.
Conferente.
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack*.
Empregado de serviços externos.
Operador de hipermercado ou supermercado/loja.
Vigilante.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Guarda.
Paquete.
Servente/ajudante de motorista.
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Operador ajudante/estagiário/praticante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

- 1 — Quadros superiores.
- 2 — Quadros médios:
- 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

- 2 — Quadros médios:

- 2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção administrativa.
Chefe de sector.

- 2 — Quadros médios:

- 2.2 — Técnicos de produção e outros.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de secção administrativa.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista/recepcionista.

Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Constituição da comissão paritária.

De acordo com o estipulado na cláusula 72.^a do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada:

Membros efectivos:

Pedro Lucena e Vale.
Ana César Machado.

Membros suplentes:

Carlos Alcântara.
João Novais.

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

Membros efectivos:

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo.
Augusto Coelho Praça.

Membros suplentes:

Joaquim Pereira Pires.
Maria Amélia Barroso de Carvalho.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN — Alteração

Alteração aprovada em 21 de Maio de 2010.

Artigo 45.º

A direcção é constituída por um número ímpar de membros, entre 25 e 33.

Registados em 10 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 132 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

STEESP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público

Eleição em 3 de Julho de 2010 para mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Manuel Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 6511592, de 15 de Junho de 1999, do arquivo de identificação do Porto.

Manuel de Jesus Carvalho, bilhete de identidade n.º 6885634, de 9 de Julho de 2003, do arquivo de identificação do Porto.

Sandra Costa Gomes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1078488.

Luís Miguel Gomes Madureira, bilhete de identidade n.º 10141356, de 2 de Novembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando Ferranha da Rocha, bilhete de identidade n.º 6913348, de 22 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Emília Moreira C. Madureira Silva, bilhete de identidade n.º 2707927, de 16 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Filipe Jorge Gomes da Rocha, cartão de cidadão n.º 09609194-0ZZ9, válido até 8 de Julho de 2013.

Jorge Manuel Almeida Pinto, bilhete de identidade n.º 5819232.

Ana Filipa Oliveira Santos Lopes Pinto, bilhete de identidade n.º 13025826, de 25 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Jaime de Santa Cruz Silva.

Hélder Adriano Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 12406605, do arquivo de identificação do Porto.

Rui Miguel Inácio Taveira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 12695391.

Alix José Ferreira Sousa e Silva, bilhete de identidade n.º 12171131.

José Fernando Silva Vieira.

Eduardo Mário Ferreira Gomes.

Vítor Moreira Lopes.

Maria Fernanda Barroso Gonçalves.

António Rodrigues Barbosa.

Bernardo Manuel Santos Vieira, bilhete de identidade n.º 3704796, de 16 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luísa Maria Marques Ribeiro Carneiro.

Andreia Margarida Almeida e Silva, bilhete de identidade n.º 11232276, de 28 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Domingos de Sousa Cerqueira, cartão de cidadão n.º 06790456-4ZZ, válido até 13 de Agosto de 2014.

Eva da Conceição Mendonça Mendes.

Alexandrino do Carmo Prata.

José Maria Monteiro, bilhete de identidade n.º 7050300.

José Maria Carvalho Ribeiro, bilhete de identidade n.º 74203657.

Joaquim Manuel dos Santos Silva.

Renato Miguel Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 11452486.

Ernestina Rosa de Freitas Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3074918.

Joaquim Manuel de Castro Moreira.

Bruno Miguel Cerqueira Soares, bilhete de identidade n.º 12251519.

Adriana Vieira dos Santos.

José António Pereira dos Santos.

Carlos Rogério Miranda.

Joaquim Fernando Cunha, bilhete de identidade n.º 3002814, de 20 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos José Carvalho Ramos, bilhete de identidade n.º 8211432, de 28 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Álvaro José Nora Lima de Moura.

Arménio Vieira Paiva Leite, bilhete de identidade n.º 7212425.

Bruno Miguel Cerqueira Soares, bilhete de identidade n.º 12251519, de 21 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Domingos da Rocha Dias, bilhete de identidade n.º 7700337, de 2 de Março de 2005, do arquivo de identificação do Porto.

Joaquim Augusto Lopes Rocha, bilhete de identidade n.º 9707998, de 7 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação do Porto.

Jorge Gustavo Gonçalves Madureira, cartão de cidadão n.º 02775657-2ZZ1, válido até 4 de Dezembro de 2013.

Ricardino Ferreira Vieira, bilhete de identidade n.º 7156011, de 2 de Agosto de 1996, do arquivo de identificação do Porto.

União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN

Eleição em 21 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

António Manuel João Hilário, bilhete de identidade n.º 7372921, de 25 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

António Manuel de Moura Goulart de Medeiros, bilhete de identidade n.º 4748073, de 28 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Ana Cristina Lavandeira Simões, bilhete de identidade n.º 9847469, de 22 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

António Rui Farias de Sousa, bilhete de identidade n.º 2164732, de 5 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Faro, residente em Loulé.

Delfina Maria Almeida Sistelo, bilhete de identidade n.º 8248017, de 19 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Loulé.

Elvino Manuel Valente, cartão de cidadão n.º 5167232, válido até 19 de Setembro de 2013, residente em Tavira.

Fernanda Maria Cruz Libório, bilhete de identidade n.º 4585696, de 18 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Hélder Porfírio Lopes Andrade, bilhete de identidade n.º 7369667, de 30 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Helena Maria Morais de Almeida Aredes, bilhete de identidade n.º 8320130, de 9 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Olhão.

Hélio José Vieira Encarnação, cartão de cidadão n.º 6954729, válido até 24 de Outubro de 2013, residente em Olhão.

Hermínio Manuel Estevens Martins, bilhete de identidade n.º 2027205, de 14 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Isabel Maria Luís Coelho dos Santos, cartão de cidadão n.º 05086595, válido até 14 de Julho de 2014, residente em São Bartolomeu de Messines.

João Luís Barroso Modesto Veia, bilhete de identidade n.º 9820347, de 21 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Castro Marim.

João Manuel de Brito Vigário, bilhete de identidade n.º 7274241, de 9 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Olhão.

Joaquim Augusto Rodrigues Borges, cartão de cidadão n.º 14324654, válido até 21 de Janeiro de 2014, residente em Olhão.

José Manuel Antunes Costa Serrão, cartão de cidadão n.º 7113786, válido até 10 de Setembro de 2014, residente em Faro.

Josué Tavares Marques, bilhete de identidade n.º 2240882, de 14 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Faro, residente em Olhão.

Luís Manuel Paciência Sousa, bilhete de identidade n.º 10796007, do arquivo de identificação de Faro (em renovação), residente em Portimão.

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, bilhete de identidade n.º 2090047, de 22 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Lagoa.

Manuel Amadeu Almeida Dias e Afonso, bilhete de identidade n.º 2859551, de 12 de Março de 2007, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Maria Bernardete dos Santos Francisco Boniche, bilhete de identidade n.º 4940249, de 3 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Olhão.

Maria Elcira Conceição Ramires dos Santos, bilhete de identidade n.º 8036024, de 13 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Olhão.

Maria de Guadalupe Miranda Simões, bilhete de identidade n.º 7113237, de 25 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Faro.

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, bilhete de identidade n.º 10914627, de 12 de Novembro de 2007, do arquivo de identificação de Faro, residente em Castro Marim.

Maria Margarida Filipe Agostinho, bilhete de identidade n.º 4706722, de 3 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Faro, residente em Olhão.

Miguel Ângelo da Silva, bilhete de identidade n.º 9888969, de 22 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Faro, residente em Olhão.

Nelson Manuel da Conceição de Freitas, cartão de cidadão n.º 4742080, válido até 1 de Fevereiro de 2015, residente em Portimão.

Nuno Miguel Dias Manjua, bilhete de identidade n.º 11226623, de 15 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Rosa Maria dos Santos Batista Franco, bilhete de identidade n.º 8125793, de 14 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Tiago Carneiro Jacinto, cartão de cidadão n.º 11667732, válido até 12 de Março de 2015, residente em Loulé.

Vítor Manuel do Carmo Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5612474, de 7 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Faro, residente em Faro.

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes

Eleição em 16 e 17 de Julho de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Aida Maria Fernandes Sá, sócio n.º 6538, de 43 anos de idade, cortador da firma Mephisto Portuguesa, residente em Darque, Viana do Castelo.

José Fernandes Cardoso Guimarães, sócio n.º 1968, de 54 anos de idade, montador da firma Campeão Portugêses, residente na Rua da Escola, 917, Vila Nova Sande, Guimarães.

José Maria Guimarães Marinho, sócio n.º 6430, de 40 anos de idade, montador da firma ICC, residente em Abação, Guimarães.

José Ribeiro da Cunha, sócio n.º 5817, de 40 anos de idade, montador da firma Calçado do Ave, residente em Ponte, Guimarães.

Cecília Maria Freitas Lima, sócio n.º 7133, de 34 anos de idade, gaspeador da firma Take a Walk, residente na Rua do Padre José Marques Ribeiro, 695, Souto São Salvador, Guimarães.

Carlos Alberto Salgado Araújo, sócio n.º 8478, de 46 anos de idade, montador da firma Kyaia, residente na Rua do Prof. Manuel José Ribeiro, bl. 592, 5.º, 19, Guimarães.

Maria de Lurdes Pereira Ribeiro, sócio n.º 6098, de 38 anos de idade, gaspeador da firma 2002, residente em Infias, Vizela.

Manuel Ricardo Gomes Alves, sócio n.º 8866, de 35 anos de idade, cortador da firma Kyaia, residente em Barco, Guimarães.

Lúcia de Lemos Rocha, sócio n.º 4443, de 50 anos de idade, gaspeador da firma Remanescência, residente em Vila Nova Sande, Guimarães.

Elisabete Maria Martins Gonçalves Silva, sócio n.º 7847, de 35 anos de idade, montador da firma Campeão Português, residente em Creixomil, Guimarães.

Manuel dos Santos Costa, sócio n.º 7555, de 45 anos de idade, montador da firma ICC, residente em Abação, Guimarães.

Jorge da Silva Marques, sócio n.º 8384, de 58 anos de idade, montador da firma Sharpie, residente em Gonça, Guimarães.

Maria Augusta Sousa Carvalho, sócio n.º 4381, de 48 anos de idade, operadora de acabamento da firma Calco, residente em São Torcato, Guimarães.

Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Rectificação

Tendo-se verificado a falta de publicação da identificação de dois membros do secretariado nacional eleito em 11 de Abril de 2010 para o mandato de quatro anos e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, procede-se à sua rectificação:

Presidente — Hermínio das Neves Pinhão — secção regional sul.

Secretário-geral — Francisco Afonso Negrões — secção regional norte.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANAUDI — Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, sessão ordinária, realizada em 29 de Julho de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

Artigo 3.º

Atribuições

i) Participar em organizações que possam prestar serviços de utilização comum aos associados.

Artigo 4.º-A

Admissão de grupos económicos como associados

1 — Os grupos económicos de empresas que tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço e que reúnam as condições necessárias para serem admitidas como associados poderão efectuar uma só inscrição que aglutine as empresas agrupadas nessas condições, desde que entre estas ou entre estas e uma terceira se estabeleça uma relação de domínio ou de grupo, nos termos em que estas relações são definidas pela legislação comercial.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a determinação do número de votos a que cada grupo económico tem direito, que são contados à razão de um por cada pessoa colectiva que reúna as condições necessárias para ser admitida como associado e que integre o respectivo grupo, até ao limite de 10.

Artigo 8.º-C

Funcionamento

3 — A direcção não poderá reunir se não estiverem presentes a maioria dos seus membros.

Artigo 10.º

Receitas

d) As contribuições ou donativos extraordinários dos associados.

Registados em 6 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 97 do livro n.º 2.

CIP — Confederação da Indústria Portuguesa passa a denominar-se CIP — Confederação Empresarial de Portugal — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 29 de Julho de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008.

Conforme alterações aprovadas em assembleia geral da CIP realizada em 29 de Julho de 2010.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Denominação, natureza, âmbito, objecto e atribuições

1 — A CIP — Confederação Empresarial de Portugal, abreviadamente designada por CIP, é uma associação de empregadores, de direito privado e sem fins lucrativos, de âmbito nacional, constituída por tempo indeterminado ao abrigo dos artigos 440.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e que se rege pelos presentes estatutos.

2 — A CIP tem por objecto:

- a) Representar, interna e externamente, a actividade económica nacional;
- b) Contribuir para o progresso da economia de mercado e da iniciativa privada;
- c) Apoiar as empresas de todas as dimensões e sectores, com autonomia e independência;
- d) Ser o porta-voz das empresas, assumir e defender os seus interesses e propostas junto das instâncias económicas, políticas e sociais, aí incluídas também as organizações sindicais, a nível nacional, europeu e internacional;
- e) Ser um parceiro essencial do diálogo social e negociar, em nome das empresas, com os parceiros sociais e o poder político, tanto a nível nacional como europeu e internacional;
- f) Ser um agente de mudança em diálogo com a sociedade civil, promovendo e assegurando o crescimento sustentável das empresas e da economia portuguesa, no quadro da globalização.

3 — A CIP integra as confederações, federações, uniões, associações e câmaras de comércio e indústria em que se organizam as empresas, bem como empresas de todos os sectores de actividade, que a ela adiram, nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.

4 — São atribuições da CIP:

- a) Garantir a permanente e eficaz representação das empresas e dos sectores junto do poder político e das organizações económicas e sociais, aí incluídas também as sindicais, nacionais, europeias e internacionais;
- b) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações de empregadores, a nível europeu ou internacional;
- c) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso da economia de mercado e da iniciativa privada;
- d) Representar as empresas e sectores no âmbito do diálogo social, a nível nacional, europeu e internacional, celebrando acordos e outras formas e tomadas de posição que se mostrem ajustadas;
- e) Intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas nos termos da lei e do mandato que lhe vier a ser outorgado pelas entidades integradas;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho nos termos legalmente previstos;
- g) Cooperar com os poderes públicos e com as organizações sindicais em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto, de acordo com o princípio do tripartismo defendido pela OIT;

h) Estudar e divulgar temas que interessem às actividades representadas e cuja correcta perspectivização contribua para o seu desenvolvimento;

i) Desenvolver acções de *lobby* fortes e eficazes, em defesa dos interesses empresariais, junto dos diversos interlocutores nacionais, europeus e internacionais;

j) Contribuir para modernizar e reestruturar o universo empresarial português. Reorganizar o movimento associativo, em torno das representações sectoriais e regionais;

k) Apoiar as empresas nas acções de internacionalização e IDE, conjugando a nossa matriz europeia com o desenvolvimento das relações com outros espaços, nomeadamente com os países da CPLP, da América Latina e da Zona Atlântica;

l) Dinamizar acções dirigidas aos seus associados, particularmente às PME, promovendo a articulação escolas/universidades, sob a forma de parcerias;

m) Contribuir para o aperfeiçoamento da diplomacia económica através de acções de concertação estratégica entre a CIP, o MEI — Ministério da Economia e Inovação e o MNE — Ministério dos Negócios Estrangeiros e estabelecer parcerias com instituições congéneres em países prioritários para o desenvolvimento de negócios para as empresas portuguesas;

n) Produzir e fornecer informação estratégica através de uma ampla rede de cooperação internacional, por forma a permitir que as empresas portuguesas ajustem a sua oferta à evolução da procura mundial;

o) Pensar o futuro, reflectir sobre a evolução da economia, elaborar análises de conjuntura e estudos estratégicos para o País;

p) Exercer todas as demais actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e que não sejam expressamente vedadas por lei.

5 — Na definição da sua estratégia de acção e das suas linhas de actuação, a CIP orienta-se pela defesa do interesse nacional, da economia de mercado, da iniciativa privada e dos interesses das empresas e dos empresários.

Cláusula 2.^a

Sede e outras formas de representação territorial

1 — A CIP tem sede em Lisboa, uma delegação principal no distrito do Porto e uma representação em Bruxelas.

2 — Por simples deliberação do conselho geral, a CIP pode criar e extinguir delegações ou outras formas de representação territorial em Portugal ou no estrangeiro.

CAPÍTULO II

Associados e entidades contribuintes

Cláusula 3.^a

Qualidade de associado e entidade contribuinte

1 — São associados da CIP os actuais associados da CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

2 — Poderão ser associados da CIP:

a) Os actuais associados da AEP — Associação Empresarial de Portugal e da AIP-CE — Associação Industrial Portuguesa — Confederação Empresarial, cuja natureza

jurídica seja associação empresarial, sectorial e regional, união e federação empresarial e associação e federação patronal, que manifestem o propósito de aderir a esta Confederação;

b) A AEP e a AIP-CE, enquanto câmaras de comércio e indústria;

c) As demais confederações, federações, uniões, associações e câmaras de comércio e indústria e as empresas não representadas directamente em associações de empregadores e cujo volume de negócios seja igual ou superior a 50 milhões de euros que manifestem o seu interesse e propósito de aderir e filiar-se na CIP.

3 — Às entidades referidas no n.º 1 e às referidas no n.º 2, desde que, neste último caso, requeiram a sua admissão na CIP no prazo de um ano após a data de aprovação dos presentes estatutos, ser-lhes-á atribuído o estatuto de associados fundadores.

4 — Até à formalização da sua adesão, as confederações de empregadores com assento na CPCS poderão, se assim o desejarem e durante o período de seis meses após a formalização dos presentes estatutos da CIP, participar nas reuniões dos órgãos de consulta, sem direito de voto, devendo o presidente do conselho geral com elas reunir para análise e discussão de matérias de interesse comum.

5 — Podem ser admitidas como entidades contribuintes empresas e outras pessoas colectivas, públicas ou privadas, filiadas ou não nos associados da CIP que manifestem o seu interesse em dar o seu contributo financeiro para a CIP.

Cláusula 4.^a

Aquisição da qualidade de associado e entidade contribuinte

1 — A admissão de associados e entidades contribuintes é da competência do conselho geral ou da direcção, por delegação daquele, a solicitação dos interessados.

2 — O conselho geral ou a direcção, conforme o caso, verificará a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

Cláusula 5.^a

Direitos, deveres e perda da qualidade de associado e de entidade contribuinte

1 — São direitos dos associados:

a) Participar na actividade da CIP, incluindo os de eleger ou ser eleito para os órgãos sociais, nos termos dos estatutos;

b) Participar nos conselhos sectoriais, regional e coordenador associativo, e comissões ou grupos de trabalho cuja criação esteja prevista nos presentes estatutos ou venha a ser decidida pelos órgãos sociais;

c) Beneficiar dos serviços, apoios e formas de representação estabelecidos em regulamento interno.

2 — São direitos das entidades contribuintes os previstos nas alíneas b) e c) do número anterior e no n.º 2 da cláusula 10.^a

3 — São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente a jóia, as quotas e as demais contribuições;

b) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares.

4 — É dever das entidades contribuintes contribuir financeiramente para a CIP nos termos estabelecidos no Regulamento de Jóia, Quotas e Contribuições.

5 — Perdem a qualidade de associado e de entidade contribuinte:

a) Aqueles que voluntariamente expressem essa vontade e notifiquem a CIP, por carta registada com aviso de recepção, fax ou correio electrónico, dirigido ao conselho geral ou à direcção, com um pré-aviso de 60 dias;

b) Aqueles que forem excluídos na sequência de processo disciplinar;

c) Aqueles que tenham cessado actividade ou se tenham extinguido;

d) Aqueles que, tendo em atraso quotas referentes a um período superior a 12 meses ou outros encargos de valor equivalente ao da quota ou contribuição mínima anual, não procedam ao seu pagamento no prazo que lhes for fixado, por escrito, pelo conselho geral ou pela direcção, nos termos previstos em regulamento interno.

Cláusula 6.^a

Regime disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar, punível com sanção disciplinar, a violação culposa por parte dos associados e entidades contribuintes dos seus deveres.

2 — O procedimento disciplinar é escrito, dispondo o arguido do prazo de 20 dias contados da notificação dos factos de que é acusado para apresentar a sua defesa por escrito e solicitar a realização das diligências probatórias que considere adequadas.

3 — As sanções disciplinares são, consoante a gravidade da infracção e o grau de culpa do arguido:

a) A censura;

b) A multa até ao montante da quotização anual;

c) A exclusão.

4 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior só é aplicável aos casos de grave violação de deveres fundamentais, por deliberação do conselho geral ou da direcção, por delegação daquele, e requer o voto favorável de, pelo menos, dois terços dos seus membros.

5 — Da deliberação referida no número anterior cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO III

Organização

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 7.^a

Órgãos sociais

São órgãos sociais da CIP:

a) A assembleia geral;

b) O conselho geral;

c) A direcção;

d) O conselho fiscal.

Cláusula 8.^a**Eleição e exercício de cargos sociais**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e dos demais órgãos sociais são eleitos trienalmente, por escrutínio secreto.

2 — Nenhum associado pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão social, salvo no caso dos membros da direcção que emanam directamente do conselho geral.

3 — Não é admitida a reeleição dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e do presidente do conselho geral para um terceiro mandato consecutivo para o mesmo cargo ou órgão social.

4 — As eleições respeitam o processo definido em regulamento eleitoral, sendo fiscalizadas por uma comissão eleitoral constituída para o efeito, nos termos legais.

5 — Os cargos sociais são sempre exercidos por indivíduos; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que, em sua representação, exercerá o cargo.

6 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, ou querendo esta substituir aquele titular, cessam automaticamente as suas funções, procedendo a pessoa colectiva à indicação do respectivo substituto, que deverá merecer a aprovação maioritária dos membros do órgão social respectivo.

7 — No caso da vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude de destituição, regulada na cláusula seguinte, ou por morte, incapacidade permanente, renúncia, expressa ou tácita, dos seus titulares ao mandato, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, a eleição para o preenchimento de cargos vagos até ao termo do mandato efectua-se dentro dos 60 dias subsequentes à ocorrência da vacatura.

8 — No caso de morte, incapacidade permanente ou outro impedimento definitivo do presidente do conselho geral, será o mesmo substituído pelo primeiro vice-presidente, decidindo a direcção, nos 30 dias subsequentes à ocorrência, a manutenção da situação até ao final do mandato ou a realização de eleições para todos os órgãos sociais, a efectuarem-se dentro dos 90 dias subsequentes à verificação da substituição.

9 — O exercício dos cargos sociais, enquanto tal, não é remunerado, excepto no caso do presidente da direcção, do director-geral, se existir, e do revisor oficial de contas que integre o conselho fiscal.

Cláusula 9.^a**Destituição de membros dos órgãos sociais**

1 — Os membros dos órgãos sociais, individualmente ou em conjunto, ou os seus representantes, podem ser destituídos antes do final do mandato quando ocorra motivo grave.

2 — A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros só pode ter lugar em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e, para ser válida, requer um número de votos favoráveis superior a metade dos votos de todos os associados presentes.

3 — Se a destituição abranger mais de um terço dos membros do órgão social, deve a mesma assembleia geral deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4 — Se a destituição abranger a totalidade do conselho geral, a assembleia geral designa imediatamente uma comissão administrativa composta por cinco membros, à qual compete a gestão corrente da CIP até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

SECÇÃO II**Assembleia geral****Cláusula 10.^a****Composição e funcionamento**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — As entidades contribuintes podem participar na assembleia geral sem direito a voto.

3 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

4 — Cada associado deve assegurar a sua participação na assembleia geral por representantes, até ao máximo de três, sendo o direito de voto exercido por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

5 — O atraso no pagamento da quotização por período superior a seis meses ou a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto, salvo, quanto à falta de credencial, autorização da assembleia geral.

6 — Sem prejuízo do previsto no número seguinte, para efeitos do disposto no n.º 1 será afixada na sede e delegações da CIP, até três dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

7 — Nos casos previstos no n.º 19 desta cláusula, a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral, será afixada na sede e delegações da CIP até 15 dias depois daquele em que for feita a convocação.

8 — Eventuais reclamações relativas à lista de sócios deverão ser apresentadas, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas até ao dia anterior ao designado para a assembleia.

9 — A lista de sócios referida no n.º 6, depois de introduzidas as rectificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

10 — Salvo em assembleias eleitorais, é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro associado, não podendo, no entanto, nenhum associado representar mais do que três outros associados.

11 — Cada associado tem direito ao número de votos que lhe for atribuído pelo Regulamento de Jónia, Quotas e Contribuições, respeitada a proporção máxima de 1 para 10 legalmente prevista.

12 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, no primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício anterior, e, no último trimestre de cada ano, para aprovar o plano de actividades e o orçamento do

exercício seguinte, e ainda, quando for o caso, para proceder a eleições.

13 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que convocada pelo presidente da respectiva mesa a pedido do conselho geral, da direcção, do conselho fiscal ou de associados que representem, no mínimo, 20% dos direitos de voto.

14 — A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocação, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos seus associados representativos de, no mínimo, metade do número total de votos.

15 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funciona, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com os associados que estiverem presentes.

16 — Nos casos em que a assembleia geral tenha sido convocada a requerimento de associados, só pode funcionar, mesmo em segunda convocatória, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos associados requerentes.

17 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral é feita por meio de aviso postal, expedido para o endereço de cada associado, com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação da data, hora, local da reunião, bem como da respectiva ordem do dia, ou, alternativamente, mediante publicação do respectivo aviso, nos termos legalmente previstos para os actos das sociedades comerciais.

18 — Nas reuniões da assembleia geral não podem ser adoptadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

19 — Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração dos estatutos ou do regulamento eleitoral, a convocatória e o respectivo projecto têm de ser enviados com a antecedência mínima de 30 dias.

20 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 9.ª, n.º 2, 24.ª e 25.ª, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes.

21 — A votação não é secreta, excepto quando respeite a eleições ou a matérias disciplinares ou naqueles em que essa forma de votação seja requerida por associados que representem, no mínimo, 10% dos direitos de voto.

22 — No acto da votação, cada associado entrega um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

Cláusula 11.ª

Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e os respectivos membros e proceder à sua destituição, nos termos da lei e dos estatutos;

b) Definir as linhas gerais da política associativa da CIP;

c) Aprovar o plano de actividades e o orçamento anual da CIP, sob proposta do conselho geral;

d) Aprovar o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar o Regulamento de Jóia, Quotas e Contribuições, mediante proposta do conselho geral ou da direcção, por delegação daquele;

f) Aprovar o regulamento eleitoral, mediante proposta do conselho geral ou da direcção, por delegação daquele;

g) Aprovar a composição, as competências e o Regulamento do Conselho Coordenador Associativo, mediante proposta do conselho geral ou da direcção, por delegação daquele;

h) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

i) Deliberar sobre a extinção, dissolução e consequente liquidação da CIP;

j) Aprovar a alienação ou oneração de bens imóveis;

k) Aprovar o Regulamento de Condecorações e Louvores;

l) Atribuir louvores ou outros títulos honoríficos sob proposta fundamentada do conselho geral;

m) A definição das eventuais remunerações do presidente da direcção, do director-geral, se existir, e do revisor oficial de contas que integre o conselho fiscal, podendo delegar esta competência numa comissão de remunerações, com a composição e competências definidas na cláusula 15.ª;

n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

SECÇÃO III

Conselho geral

Cláusula 12.ª

Composição, funcionamento, vinculação e competência

1 — O conselho geral é composto por 57 membros, dos quais 25 são associações empresariais regionais e câmaras de comércio e indústria, 25 são associações sectoriais e 7 são empresas e individualidades.

2 — Dos 57 membros que compõem o conselho geral, 1 será o seu presidente e os restantes 56 vice-presidentes.

3 — Sempre que se filie na CIP uma estrutura associativa empresarial de cúpula que integre alguma ou algumas das Associações/federações e confederações empresariais associadas da CIP, estas associações/federações e confederações empresariais ficam obrigadas a ceder a sua posição à nova estrutura empresarial que passará, em substituição daquelas, a integrar o respectivo órgão social da CIP.

4 — O conselho geral delega na direcção todas as suas competências de natureza executiva.

5 — O conselho geral reúne quadrimestralmente, em sessão ordinária, e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 6.ª, as deliberações do conselho geral são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

7 — Os membros do conselho geral são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

8 — O conselho geral só poderá validamente deliberar:

a) Desde que estejam presentes ou representados a maioria dos seus membros;

b) Nas reuniões extraordinárias, convocadas sem a antecedência mínima de cinco dias, se estiverem presentes ou representados, no mínimo, a maioria dos seus membros.

9 — A falta não justificada de um elemento do conselho geral a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas

no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

10 — Para vincular a CIP são necessárias duas assinaturas, sendo uma a assinatura do presidente do conselho geral e de um membro da direcção ou, na ausência do presidente do conselho geral, a assinatura de dois membros da direcção.

11 — O conselho geral pode delegar, em funcionários qualificados ou mandatários, actos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada.

12 — Compete ao conselho geral:

- a) Representar a CIP em juízo e fora dele;
- b) Definir, orientar e fazer executar a actividade da CIP, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- d) Aprovar o plano estratégico e o plano anual de actividades e o orçamento da direcção;
- e) Aprovar os financiamentos, e respectiva negociação e contratação, necessários ao desenvolvimento das actividades da CIP;
- f) Analisar as actividades desenvolvidas pela direcção no primeiro semestre de cada ano e emitir recomendações/orientações para as actividades a desenvolver por aquela no segundo semestre desse mesmo ano;
- g) Analisar e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício, bem como a proposta de aplicação de resultados;
- h) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;
- i) Definir as competências da direcção e dos seus membros;
- j) Submeter à aprovação da assembleia geral a proposta de composição, de competências e de Regulamento do Conselho Coordenador Associativo;
- k) Criar, quando tal se justifique, conselhos sectoriais e regionais e conselhos estratégicos nacionais e proceder à extinção dos existentes, bem como definir-lhes os objectivos e atribuições e aprovar os respectivos regulamentos;
- l) Analisar e, sendo caso disso, adoptar as propostas de decisão, recomendações e pareceres que lhes sejam submetidas pelos conselhos sectoriais, regional, empresarial e coordenador associativo e pelos conselhos estratégicos nacionais;
- m) Criar grupos de trabalho, permanentes ou temporários, definir-lhes os objectivos e atribuições e aprovar os respectivos regulamentos;
- n) Elaborar e propor à assembleia geral o Regulamento de Jóia, Quotas e Contribuições;
- o) Fixar anualmente o valor da jóia, das quotas e das contribuições a pagar pelos associados e pelas entidades contribuintes, dentro dos limites e no exercício de atribuição que se encontrarem definidos no Regulamento de Jóia, Quotas e Contribuições;
- p) Deliberar sobre a admissão de associados e de entidades contribuintes e declarar a perda de qualidade de associado e de entidade contribuinte, nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 5.ª, e ainda, no caso da alínea d) desse número, autorizar a sua readmissão, uma vez pagas as quantias em atraso;

q) Aprovar a substituição nos termos e para os efeitos do n.º 6 da cláusula 8.ª;

r) Deliberar sobre a instauração de processos disciplinares e a aplicação das sanções;

s) Aprovar o regulamento interno da CIP;

t) Constituir mandatários para acto expresso ou determinado;

u) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;

v) Atribuir e propor à assembleia geral a concessão de louvores ou outros títulos honoríficos, nos termos do Regulamento de Condecorações e Louvores;

w) Elaborar o Regulamento de Condecorações e Louvores;

x) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da CIP;

y) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno e não reservadas a outros órgãos sociais.

13 — Compete, em especial, ao presidente do conselho geral:

a) Exercer os mais amplos poderes na prossecução dos interesses e negócios sociais, dentro dos limites impostos por lei, pelos estatutos e pela assembleia geral;

b) Representar a CIP em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que, por deliberação expressa do conselho geral, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;

c) Propor ao conselho geral as linhas gerais de orientação estratégica para o desenvolvimento das actividades da CIP;

d) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral;

e) Representar institucionalmente a CIP;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral, pelo conselho fiscal ou pelo conselho geral;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da CIP e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à CIP;

h) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pelo conselho geral, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno.

14 — Compete aos vice-presidentes, pela ordem em que figuram na lista eleita, substituir o presidente do conselho geral nas suas faltas e impedimentos.

15 — O presidente do conselho geral pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

16 — Na falta ou impedimento definitivo do presidente, a sua substituição será efectuada nos termos do n.º 8 da cláusula 8.ª destes estatutos.

SECÇÃO IV

Direcção

Cláusula 13.ª

Composição, funcionamento, vinculação e competência

1 — A direcção é composta por 19 membros, dos quais 1 é o presidente, e que é, simultaneamente, o presidente do

conselho geral, 2 ou 4 são vice-presidentes e os restantes são vogais.

2 — Os membros da direcção emanam directamente do conselho geral, sendo sete associações empresariais regionais e câmaras de comércio e indústria, sete associações sectoriais e quatro empresas e individualidades.

3 — A direcção pode delegar numa comissão executiva e ou num director-geral parte das suas competências.

4 — Os membros da comissão executiva e ou o director-geral são designados de entre os membros da direcção.

5 — Compete à direcção desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pelo conselho geral.

6 — A direcção reúne ordinariamente mensalmente e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

7 — Nas reuniões da direcção poderão participar quaisquer outros membros do conselho geral ou do conselho fiscal, sempre que a direcção entenda necessária e conveniente a sua presença e os convida para o efeito.

8 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

9 — Compete, em particular, ao presidente da direcção:

- a) Preparar as reuniões da direcção;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Exercer as demais competências que lhe sejam delegadas pelo conselho geral.

10 — Para obrigar a CIP em actos de gestão corrente é suficiente a assinatura do presidente do direcção.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Cláusula 14.^a

Composição, funcionamento e competência

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um vogal efectivo e um vogal suplente.

2 — Um dos membros efectivos do conselho fiscal e o vogal suplente são revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas.

3 — O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez em cada trimestre, e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, para apreciação e verificação das contas, ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção.

4 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

6 — Em caso de empate o presidente disporá de voto de qualidade.

7 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- b) Fiscalizar os actos do conselho geral e ou da direcção respeitantes à matéria financeira;
- c) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua acção fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório e contas do

exercício a submeter à discussão e votação da assembleia geral;

d) Emitir parecer sobre as propostas orçamentais apresentadas pelo conselho geral bem como sobre os esquemas de quotização e outras contribuições financeiras dos associados;

e) Examinar, sempre que entenda, a escrita da CIP e os serviços de tesouraria;

f) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens imóveis, bem como sobre a contracção de empréstimos;

g) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral, pelo conselho geral ou pela direcção;

h) Requerer a convocação da assembleia geral quando, no âmbito das suas competências, o julgue necessário;

i) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas por lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno.

SECÇÃO VI

Comissão de remunerações

Cláusula 15.^a

Composição e competências

1 — A comissão de remunerações é constituída pelos presidentes da assembleia geral, que preside à mesma, e do conselho fiscal e por um elemento designado pelo conselho geral de entre os seus membros, não podendo tal designação recair no seu presidente.

2 — A comissão de remunerações fixará as remunerações do presidente da direcção, do director-geral, se existir, e do revisor oficial de contas que integre o conselho fiscal, considerando a actividade por aqueles exercida e a efectiva prestação de serviços.

SECÇÃO VII

Órgãos de consulta

Cláusula 16.^a

Conselhos sectoriais

1 — Os conselhos sectoriais integram associados representativos do mesmo sector de actividade económica ou que com ele tenham relações privilegiadas.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, n.º 12, alínea k), são conselhos sectoriais:

- a) O conselho da indústria portuguesa;
- b) O conselho do comércio português;
- c) O conselho dos serviços de Portugal;
- d) O conselho do turismo português;
- e) O conselho português da construção e do imobiliário.

3 — Os conselhos sectoriais escolhem o seu presidente de entre os seus membros.

4 — Aos conselhos sectoriais compete elaborar propostas de decisão, recomendações ou pareceres a submeter ao conselho geral e ou direcção sobre matérias do interesse do respectivo sector de actividade.

Cláusula 17.^a

Conselho associativo regional

1 — O conselho associativo regional integra associados representativos de regiões.

2 — O conselho associativo regional escolhe o seu presidente de entre os seus membros.

3 — Ao conselho associativo regional compete elaborar propostas de decisão, recomendações e pareceres a submeter ao conselho geral e ou direcção sobre matérias do interesse das regiões neles representadas.

Cláusula 18.^a

Conselho empresarial

1 — O conselho empresarial integra as empresas associadas e as entidades contribuintes.

2 — O conselho empresarial escolhe o seu presidente de entre os seus membros.

3 — Ao conselho empresarial compete elaborar propostas de decisão, recomendações e pareceres a submeter ao conselho geral e ou direcção sobre matérias relativas à actividade empresarial em geral.

Cláusula 19.^a

Conselho das câmaras de comércio e indústria

1 — O conselho das câmaras de comércio e indústria integra as câmaras de comércio e indústria associadas da CIP.

2 — O conselho das câmaras de comércio e indústria escolhe o seu presidente de entre os seus membros.

3 — Ao conselho das câmaras de comércio e indústria compete elaborar propostas de decisão, recomendações e pareceres a submeter ao conselho geral e ou direcção sobre matérias relativas à actividade destas entidades em prol da actividade empresarial em geral.

Cláusula 20.^a

Conselho coordenador associativo

1 — O conselho coordenador associativo é um órgão de debate e reflexão que tem por objectivo:

a) Analisar e debater as principais questões relativas à actividade empresarial e à promoção da competitividade da economia nacional e emitir recomendações e pareceres com vista a apoiar o conselho geral e a direcção;

b) Promover acções que tenham por objecto o reforço, a dinamização e reestruturação do associativismo empresarial.

3 — O conselho coordenador associativo é composto pelo presidente do conselho geral da CIP, que preside, pelos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, pelos presidentes dos conselhos sectoriais, associativo regional e empresarial, das câmaras de comércio e indústria, e por personalidades de reconhecido mérito.

4 — O presidente do conselho coordenador associativo pode escolher, de entre os seus membros, até seis vice-presidentes.

5 — O presidente do conselho coordenador associativo pode delegar num dos vice-presidentes a responsabilidade

pela área de reforço e dinamização do associativismo empresarial.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a composição, as competências e o Regulamento do Conselho Coordenador Associativo são aprovados em assembleia geral, mediante proposta a apresentar pelo conselho geral no prazo de 120 dias após a sua tomada de posse.

Cláusula 21.^a

Conselhos estratégicos nacionais

1 — Os conselhos estratégicos nacionais integram associados e entidades contribuintes agrupados em função de áreas temáticas.

2 — Aos conselhos estratégicos nacionais compete elaborar recomendações e pareceres a submeter ao conselho geral e à direcção sobre matérias da respectiva área temática.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Cláusula 22.^a

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Cláusula 23.^a

Receitas

Constituem receitas da CIP:

a) O produto das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados e pelas entidades contribuintes;

b) O produto de doações, heranças, legados e quaisquer outras contribuições e donativos postos à disposição da CIP;

c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

e) A prestação de serviços aos associados, nos termos legais.

Cláusula 24.^a

Despesas

Constituem despesas da CIP:

a) As resultantes do pagamento das retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos, bem como as remunerações dos órgãos sociais, nos termos destes estatutos;

b) As resultantes do pagamento de material, serviços e outros custos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições, devidamente orçamentadas e autorizadas;

c) As despesas de representação dos membros dos órgãos sociais, no exercício dos respectivos cargos, devidamente documentadas;

d) As despesas de filiação em organismos ou instituições nacionais ou internacionais;

e) Todas as outras que se revelem indispensáveis à prossecução do fim da CIP e que, se não orçamentadas em

orçamento ordinário, são obrigatoriamente reflectidas em orçamento suplementar.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Cláusula 25.^a

Alteração dos estatutos e do Regulamento Eleitoral

1 — A alteração dos estatutos da CIP só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e necessita do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número dos associados presentes.

2 — A alteração do Regulamento Eleitoral fica sujeita ao disposto no número anterior.

Cláusula 26.^a

Extinção, dissolução e liquidação

1 — A CIP só pode ser extinta em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante o voto favorável de três quartos do número total de associados e mais de metade dos votos dos associados fundadores.

2 — A assembleia geral que delibere a extinção da CIP decide sobre a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

3 — Na mesma reunião é designada uma comissão liquidatária que passa a representar a CIP em todos os actos exigidos pela liquidação.

Registados em 10 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 97 do livro n.º 2.

AI Navais — Associação das Indústrias Navais — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 31 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede e delegações

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1 — A Associação adopta a denominação de AI Navais — Associação das Indústrias Navais, adiante designada abreviadamente por Associação ou pela sigla AI Navais, e durará por tempo indeterminado.

2 — A Associação foi criada ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75 de 30 de Abril, e desenvolve a sua actividade no respeito pelas normas nacionais e comunitárias reguladoras da actividade associativa, bem como pela legislação

laboral, fiscal e outra a que obedece o seu funcionamento normal.

3 — A AI Navais é uma associação patronal, sem fins lucrativos, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A Associação tem a sua sede na Rua de Jorge Afonso, 31, 6.º, em Lisboa, podendo a mesma ser mudada para outra localidade do território continental português, por deliberação em assembleia geral.

2 — Por deliberação simples, exarada em acta, pode a direcção estabelecer delegações ou outra forma de representação regional, em qualquer local do território nacional.

CAPÍTULO II

Âmbito, objecto e fins

Artigo 3.º

Âmbito

1 — A Associação tem âmbito nacional e agrupa as empresas que exerçam alguma ou algumas das actividades que se enquadrem no seu objecto social.

2 — Em condições a estabelecer pela direcção, a Associação pode:

a) Funcionar como delegação ou representação de entidades congéneres estrangeiras no território continental português, desde que tal representação não desvirtue o âmbito e as finalidades associativas, ficando sujeitas à legislação portuguesa quanto à sua actividade no território nacional;

b) Filiar-se em organismos associativos nacionais ou estrangeiros que não prossigam fins contrários e concorram para a defesa dos interesses da AI Navais e dos seus associados.

Artigo 4.º

Objecto

1 — A Associação tem por objecto a defesa dos associados, bem como promover e estimular a respectiva iniciativa empresarial, tendo em vista o crescimento sustentado, a criação de riqueza e uma melhor prestação de serviços à comunidade em todos os aspectos socioeconómicos decorrentes da actividade das empresas associadas.

2 — Constitui ainda objecto da Associação representar, no âmbito da indústria naval portuguesa, as empresas associadas junto das entidades nacionais, comunitárias e outras, directamente ou através de entidade distinta, em tudo o que se relacione com a promoção e defesa dos seus legítimos interesses, bem como no respeitante à matéria laboral.

Artigo 5.º

Fins

1 — A Associação tem por fins:

a) Defender os legítimos direitos e interesses de todos os associados e contribuir para a sua dignificação e prestígio;

b) Coordenar e apoiar as iniciativas dos associados em todas as matérias que prossigam os fins associativos;

c) Contribuir para o desenvolvimento das actividades dos associados em especial e, decorrentemente, da economia nacional, com vista ao estabelecimento de um clima de progresso e de uma justa paz social;

d) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

2 — Na prossecução dos fins definidos no número anterior, compete ainda à Associação:

a) Assegurar a representação das empresas associadas em tudo o que se relacione com a defesa dos seus interesses, incluindo a participação em organismos nacionais e internacionais;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a resolução de todas as matérias do interesse dos associados, propondo e participando na definição das políticas económica, social, tecnológica e outras que se relacionem com o desenvolvimento geral do sector em todas as suas vertentes;

c) Apoiar os associados na reestruturação e fomento das suas actividades, através da criação de condições para a melhoria da qualificação dos recursos humanos, promovendo e organizando acções de formação profissional, bem como da sua organização interna, estabelecendo para o efeito os acordos de cooperação que se mostrem necessários com estabelecimentos de ensino e outras entidades;

d) Prestar serviços de consultoria e informação especializada aos associados, na perspectiva da defesa e desenvolvimento dos seus interesses, nas suas diversas vertentes;

e) Recolher, preparar e divulgar aos associados informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;

f) Organizar por iniciativa própria ou participar na organização por terceiros de certames, conferências, colóquios, cursos ou quaisquer outras iniciativas que contribuam para a concretização dos seus objectivos.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 6.º

Requisitos e categorias de associados

1 — Podem ser associados da AI Navais as empresas que se dediquem exclusivamente ou não à indústria ou prestação de serviços na área naval, bem como as instituições e personalidades com relevo sectorial e para a Associação.

2 — As categorias de associados são as seguintes:

a) Efectivos — as empresas portuguesas que integrem as indústrias navais e serviços correlacionados;

b) Institucionais — as instituições que desenvolvam actividades conexas com as indústrias navais e que, por características próprias, não se enquadrem no perfil e tipologia de associados efectivos;

c) Honorários — pessoas e entidades que tenham prestado relevantes serviços às indústrias navais e que aceitem aderir à AI Navais por convite desta, mediante proposta da comissão executiva ou de um número de associados

efectivos que corresponda, pelo menos, a um terço dos votos totais.

Artigo 7.º

Admissão

1 — A inscrição como associado, efectivo ou institucional, é livre, competindo à direcção verificar o cumprimento dos requisitos legais e estatutários aplicáveis.

2 — O pedido deverá ser formalizado devidamente acompanhado das informações referentes ao exercício da actividade.

Artigo 8.º

Associados efectivos e institucionais

1 — Direitos:

a) Participar na actividade associativa, nomeadamente:

i) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

ii) Participar nos grupos de trabalho especializados;

iii) Ter acesso à informação e documentação produzida pela Associação a título gratuito, excepto a que, por deliberação da direcção, seja considerada confidencial ou destinada a gerar receita por venda;

iv) Propor à direcção a realização de projectos e programas específicos ou solicitar pareceres que se enquadrem no âmbito, objecto e fins da Associação;

b) Relativamente à assembleia geral:

i) Requerer a sua convocação e nela tomar parte e votar, nos termos previstos nestes estatutos;

ii) Fazer-se representar por outros associados, não podendo, porém, cada associado, representar mais de cinco associados nas assembleias gerais;

iii) Propor a admissão de novos associados, através da direcção, que apreciará em primeira instância;

c) Em relação a benefícios associativos:

i) Solicitar pareceres sobre questões que se enquadrem no âmbito, objecto e fins da Associação;

ii) Receber e utilizar o cartão de associado, após o pagamento da primeira quotização, e beneficiar das vantagens que eventualmente lhe estejam associadas;

iii) Exibir os símbolos da AI Navais em eventos participados individualmente e utilizar o logótipo da Associação, onde tal lhe pareça conveniente, para evidenciar a condição de associado;

iv) Usufruir dos serviços de apoio e assistência, que se considerem mais vantajosos tratar colectivamente através da AI Navais;

v) Participar nas iniciativas que a Associação promova, beneficiando das condições especiais aplicáveis aos associados.

2 — Deveres:

a) Participar na actividade associativa, nomeadamente:

i) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

ii) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

iii) Observar o preceituado nos estatutos e cumprir as deliberações da assembleia geral e os regulamentos internos da Associação;

iv) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;

b) Cumprir com prontidão e rigor:

i) O pagamento da quotização, bem como das contribuições extraordinárias previamente aprovadas, nos prazos e quantitativos estabelecidos;

ii) A prestação das informações estatísticas e outras relativas à sua actividade, de que a Associação necessite para a cabal prossecução das suas responsabilidades estatutárias;

c) Outros deveres:

i) Manter a Associação correcta e atempadamente informada sobre as alterações que se verifiquem na sua organização e que sejam relevantes para a indispensável actualização dos registos associativos;

ii) Conformar a sua conduta de modo a não colidir com os interesses da Associação e contribuir para o bom nome e prestígio da mesma.

3 — Perda da qualidade de associado:

a) Perdem a qualidade de associado:

i) Definitivamente os que por sua iniciativa se demitem ou forem demitidos nos termos estatutários;

ii) Transitoriamente, durante o período de duração da suspensão, os que tendo obtido deliberação favorável da direcção tenham requerido a suspensão da condição de associado;

b) A perda da qualidade de associado não dispensa o cumprimento das seguintes obrigações pecuniárias:

i) O pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

ii) A liquidação das quotizações vencidas à data efectiva da suspensão, salvo deliberação em contrário por parte da direcção;

c) São condição de perda da qualidade de associado:

i) A prática de actos que violem gravemente os deveres associativos;

ii) A falta de pagamento da quotização mensal durante mais de seis meses;

d) Salvaguarda do direito de defesa:

i) Nenhum associado pode ser excluído e, consequentemente, perder a condição de associado, sem que lhe seja previamente assegurado o direito de defesa;

e) Outras disposições:

i) A demissão de um associado produz efeitos imediatos;

ii) A suspensão vigora a partir do 2.º mês seguinte àquele em que tiver sido requerida pelo associado interessado;

iii) Por motivos atendíveis, pode a direcção deliberar a readmissão de um associado suspenso ou demitido por

iniciativa própria, sem prejuízo da satisfação prévia dos compromissos contraídos perante a Associação.

Artigo 9.º

Associados honorários

1 — Direitos:

a) Participar na actividade associativa, nomeadamente:

i) Ser designado para cargos associativos;

ii) Colaborar com os grupos de trabalho especializados e participar nas respectivas reuniões;

iii) Ter acesso à informação e documentação produzidas pela Associação a título gratuito, excepto as que por deliberação da direcção sejam consideradas confidenciais ou destinada a realizar receita por venda;

iv) Propor à direcção a realização de projectos e programas específicos, bem como a realização de acções com interesse associativo;

b) Em relação à assembleia geral:

i) Participar nas assembleias gerais, sempre que solicitado ou mediante requerimento ao presidente da mesa;

ii) Fazer-se representar por outros associados;

iii) Propor a admissão de novos associados, através da direcção, que apreciará em primeira instância;

c) Em relação a benefícios associativos:

i) Solicitar pareceres sobre questões que se enquadrem no âmbito, objecto e fins da Associação;

ii) Receber e utilizar o cartão de associado, podendo beneficiar das vantagens eventualmente aplicáveis aos restantes associados, desde que tal não crie uma situação de privilégio relativamente aos mesmos;

iii) Exibir os símbolos da AI Navais em eventos participados individualmente e utilizar o logótipo da Associação, onde tal lhe pareça conveniente, para evidenciar a condição de associado;

iv) Usufruir dos serviços de apoio e assistência eventualmente facultados aos restantes associados, em condições a definir casuisticamente;

v) Participar nas iniciativas que a Associação promova, beneficiando das condições especiais aplicáveis aos associados.

2 — Deveres:

a) Participar na actividade associativa, nomeadamente:

i) Exercer os cargos associativos para que forem designados;

ii) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

iii) Observar o preceituado nos estatutos e cumprir as deliberações da assembleia geral e os regulamentos internos da Associação, que lhe sejam aplicáveis;

iv) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;

b) Cumprir com prontidão e rigor:

i) A prestação das informações relativas à sua actividade no âmbito associativo;

c) Outros deveres:

i) Manter a Associação correcta e atempadamente informada sobre as alterações que lhe digam respeito e que sejam relevantes para actualização dos registos associativos;

ii) Conformar a sua conduta de modo a não colidir com os interesses da Associação e contribuir para o bom-nome e prestígio da mesma.

3 — Perda da qualidade de associado:

a) Perdem a qualidade de associado:

i) Definitivamente os que por sua iniciativa se demitem ou forem demitidos nos termos estatutários;

ii) Transitariamente, durante o período de duração da suspensão, os que tendo obtido deliberação favorável da direcção tenham requerido a suspensão da condição de associado;

b) A perda da qualidade de associado não dispensa a satisfação dos compromissos pendentes perante a Associação;

c) É condição de perda da qualidade de associado a prática de actos que violem gravemente os deveres associativos;

d) Perda de direitos:

i) A condição de associado honorário não confere outros direitos para além dos que se encontram expressamente definidos nestes estatutos;

e) Salvaguarda do direito de defesa:

i) Nenhum associado pode ser excluído e, consequentemente, perder a condição de associado, sem que lhe seja previamente assegurado o direito de defesa;

f) Outras disposições:

i) A demissão ou a suspensão da qualidade de associado produzem efeitos imediatos, sem prejuízo do integral cumprimento dos compromissos perante a Associação e que se encontrem pendentes às datas respectivas;

ii) Por motivos atendíveis, pode a direcção deliberar a readmissão de um associado suspenso ou demitido por iniciativa própria, desde que não existam compromissos pendentes.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

Artigo 10.º

Dos órgãos sociais

1 — Constituição:

a) São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Titulares:

a) A representação dos associados eleitos para os órgãos sociais é feita através de uma pessoa singular, que exerce o cargo em nome próprio, podendo a mesma ser substituída a todo o tempo pelo associado que a houver indicado, mediante a mera emissão de carta a dirigir à direcção, sem prejuízo do disposto no n.º 1, alínea a), do artigo 12.º

b) O desempenho dos cargos nos órgãos sociais é gratuito, o que não obsta ao pagamento das despesas de representação e outras devidamente justificadas.

3 — Votação:

a) Em qualquer dos órgãos sociais, com excepção da assembleia geral, cada associado tem direito a um voto, estando atribuído ao respectivo presidente voto de desempate.

4 — Mandatos:

a) Os membros dos corpos sociais são eleitos por um período de três anos, mantendo-se, no entanto, em exercício até à sua efectiva substituição.

b) É permitida a reeleição para qualquer cargo.

c) As eleições serão feitas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão social, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

d) Até 15 dias antes da data marcada para as eleições, a direcção apresentará ao presidente da mesa da assembleia geral as listas dos candidatos que propõe. Dentro do mesmo prazo poderão ser apresentadas quaisquer outras listas, desde que subscritas por um número de associados não inferior a um terço dos associados efectivos, que se encontrem no pleno uso dos seus direitos associativos.

e) Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão social.

f) Os corpos sociais poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, a qual só poderá funcionar e deliberar para o efeito com a presença dos associados representando, pelo menos, dois terços dos votos possíveis, devendo a votação ser feita em escrutínio secreto e a decisão tomada por maioria de três quartos dos votos emitidos.

g) Ao deliberar a destituição de um ou mais órgãos sociais, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, a qual assegurará a gestão da Associação até à realização de nova assembleia geral, caso se trate da direcção ou de nomear uma entidade que assegure o funcionamento do conselho fiscal, sendo este o órgão destituído.

CAPÍTULO V

Assembleia geral

Artigo 11.º

Da assembleia geral

1 — Constituição:

a) A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos e institucionais no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Realização:

a) Incumbe ao presidente da mesa convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

b) Cabe ao secretário da mesa, auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e redigir as actas.

3 — Atribuições:

a) São atribuições da assembleia geral:

i) Fazer aprovar, por proposta da direcção, as linhas mestras das políticas a seguir pela Associação;

ii) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

iii) Fixar o valor das quotas a pagar pelos associados efectivos e institucionais, de acordo com as regras estabelecidas em anexo;

iv) Aprovar anualmente os orçamentos e os planos de actividade da Associação;

v) Apreciar e aprovar os relatórios e contas do exercício apresentados pela direcção, com parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

vi) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe estejam afectos.

4 — Reuniões:

a) A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Maio para:

i) Apreciar o relatório e as contas do exercício apresentadas pela direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior;

ii) Proceder, quanto tal deva ter lugar, à eleição dos órgãos sociais;

iii) Apreciar as propostas que a direcção entenda dever submeter-lhe.

b) A assembleia geral reunirá ainda ordinariamente até 30 de Novembro para:

i) Apreciar e votar o orçamento da despesa para o ano seguinte e estabelecer e aprovar o valor das quotizações e outras receitas, conforme explicitado no anexo que integra os presentes estatutos.

c) A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

i) Sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgue necessário;

ii) Mediante pedido fundamentado e subscrito por um conjunto de associados efectivos, representando, pelo menos, um quinto dos votos totais.

5 — Convocatória:

a) A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso escrito, expedido para cada um dos associados efectivos e institucionais, com a antecedência mínima de 15 dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

b) Em caso de extrema urgência, poderá a assembleia geral ser convocada em prazo inferior e por processo diferente do previsto no número anterior.

c) Não poderão ser tomadas decisões sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

6 — Funcionamento:

a) Em primeira convocatória:

i) Desde que esteja presente um número de associados no pleno uso dos seus direitos e representando, pelo menos, metade dos votos totais, sendo as deliberações tomadas por maioria de dois terços dos votos presentes.

b) Em segunda convocatória:

i) Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, sendo as deliberações tomadas por maioria de dois terços dos votos presentes.

c) Excepções:

i) Exceptuam-se as situações previstas nestes estatutos e na lei, em que se prevê um quórum diferente.

7 — Representação:

É permitido aos associados fazerem-se representar por outros associados nas assembleias gerais, desde que o representante se apresente munido de procuração bastante, a qual será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral antes do início dos trabalhos.

8 — Votação:

a) Cada associado efectivo e institucional terá o número de votos que resultar do valor da quota que lhe vier a ser fixada.

b) É admitido o voto por correspondência apenas para os associados que não tenham sede na localidade em que se realiza a assembleia geral e só quanto à eleição para os órgãos sociais.

c) O voto por correspondência só será válido desde que cada uma das listas seja remetida em sobrescrito fechado, com a indicação exterior do nome do votante e do seu número de associado, e todos os sobrescritos incluídos num outro, dirigido ao Presidente da mesa da assembleia geral, acompanhados de carta, com assinatura devidamente autenticada.

d) Nos casos do número anterior, uma vez abertos os sobrescritos que contiverem as listas, serão estas imediatamente introduzidas nas urnas respectivas.

e) Os associados poderão delegar num outro formalmente credenciado para tal, podendo, nestes casos, proceder-se à soma dos votos da totalidade desses associados, desde que não violando o estabelecido nestes estatutos.

f) Nenhum associado poderá dispor de um número de votos superior ao décuplo do menor número de votos previsto, como dispõe o n.º 2 do artigo 451.º do Código do Trabalho, aprovado e publicado como anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO VI

Direcção

Artigo 12.º

Da direcção

1 — Composição:

a) A representação e gerência associativas são confiadas a uma direcção composta por um presidente, dois vice-presidentes e oito vogais.

b) Os cargos de presidente e de membro da direcção poderão ser exercidos por personalidades independentes.

2 — Delegação de competências:

a) Com vista a uma maior operacionalidade, a direcção constituirá uma comissão executiva com as competências que nela entenda delegar, conforme regulamento interno.

b) A comissão executiva será composta por cinco elementos, um dos quais será necessariamente o presidente da direcção.

3 — Competências:

a) Compete à direcção:

i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa dos interesses dos associados;

- ii) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- iii) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- iv) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral e as suas próprias;

v) Articular-se eficientemente com as direcções das associações que integrem estruturas associativas nacionais e internacionais a que a AI Navais esteja vinculada, garantindo por esta via uma efectiva defesa dos seus interesses, a promoção das suas actividades e a consolidação da capacidade de pressão junto das instituições políticas, internas e comunitárias;

vi) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas do exercício, acompanhado do parecer do conselho fiscal, bem como os orçamentos e os planos de actividade da Associação;

vii) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que entenda necessárias;

viii) Promover a criação de grupos de trabalho especializados;

ix) Tomar sobre os activos patrimoniais da Associação as decisões que melhor sirvam os interesses da mesma.

4 — Funcionamento:

a) Funcionamento da direcção:

i) Mediante convocação do presidente ou, no caso de impedimento, do vice-presidente substituto, a direcção reunirá no mínimo duas vezes por ano, para efeitos de aprovação do orçamento para o ano subsequente e para aprovação do relatório e contas do ano findo, as quais, por norma, antecedem a realização das assembleias gerais com idênticas finalidades;

ii) As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos membros presentes;

iii) Para cada reunião será elaborada e previamente distribuída a agenda respectiva e subsequentemente a respectiva acta, a qual deverá ser assinada por todos os presentes;

iv) A Associação obriga-se por duas assinaturas, uma das quais será a do presidente ou, no seu impedimento, a de um dos vice-presidentes e a outra de um vogal expressamente designado em reunião de direcção, cuja acta mencionará expressamente os poderes delegados para efeito da assinatura, podendo aquela ser substituída por procuração.

b) Funcionamento da comissão executiva:

i) A comissão executiva reunirá mensalmente, em data previamente estabelecida pelo presidente, ficando, desde logo, tacitamente convocada pelo mesmo.

ii) Aplica-se ao funcionamento da comissão executiva o estabelecido no número antecedente nas alíneas a.ii) e a.iii), bem como o previsto no regulamento interno relativo à organização funcional da AI Navais.

5 — Destituição:

a) Os membros da direcção/comissão executiva podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

b) Para substituição do membro ou membros destituídos, a assembleia geral elegerá imediatamente os respectivos substitutos, os quais completarão o mandato dos que hajam sido substituídos.

c) Caso se verifique a destituição simultânea de todos os membros da direcção/comissão executiva, proceder-se-á a

nova eleição da direcção, a realizar no prazo máximo de 30 dias a contar da data da destituição.

d) Enquanto não for realizada a eleição prevista no número anterior, a Associação será dirigida por uma comissão administrativa transitória, constituída por três membros, eleitos de entre os nomes propostos pelas duas associadas que disponham de maior número de votos na assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Conselho fiscal

Artigo 13.º

Do conselho fiscal

1 — Constituição:

a) O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo:

Um presidente;
Dois vogais.

2 — Competências:

a) Compete ao conselho fiscal:

i) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

ii) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

iii) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

3 — Funcionamento:

O conselho fiscal reunirá sempre que julgue necessário, observando-se os demais termos e condições previstos para a direcção.

CAPÍTULO VIII

Organização funcional

Artigo 14.º

Da organização funcional

1 — Estrutura funcional:

a) Como já referido no capítulo referente à direcção, pode esta constituir e delegar numa comissão executiva, dimanada do seu colectivo, as competências e funções operacionais que entenda convenientes, no sentido de agilizar a operacionalidade da Associação.

b) A nível da organização estrutural, a direcção tem ainda a faculdade de criar a figura de secretário-geral ou de director-geral, tendo como finalidade a gestão executiva da Associação.

c) Também sempre que entenda necessário para a prossecução dos objectivos e finalidades da AI Navais, a direcção poderá constituir grupos de trabalho por áreas de especialização.

2 — Regulamentação:

a) A composição, a organização, as atribuições e o funcionamento daqueles órgãos funcionais constarão no regulamento interno promulgado pela direcção.

CAPÍTULO IX

Património e regime financeiro

Artigo 15.º

Disposições específicas

1 — Sobre o património:

a) O valor do património social da Associação, a explicitar na ficha de registo de inventário patrimonial, obtém-se adicionando o valor dos seus activos patrimoniais corpóreos e incorpóreos e das dívidas de terceiros e deduzindo o montante das dívidas a terceiros, das amortizações dos seus bens e das provisões.

b) Para determinação do valor patrimonial da Associação, adiciona-se ou deduz-se ao resultado obtido nos termos do número anterior, o valor das diferenças apuradas em operações específicas de reavaliação, total ou parcial, dos seus activos e passivos.

c) O valor das amortizações dos bens da Associação determina-se de acordo com os critérios aprovados em assembleia geral, tendo em conta os critérios contabilísticos oficialmente estabelecidos.

2 — Regime financeiro — receitas e despesas:

a) Constituem receitas da Associação:

i) O produto das quotas e das prestações pecuniárias extraordinárias pagas pelos associados;

ii) Os rendimentos de bens sociais;

iii) O produto de serviços prestados aos associados;

iv) Outras receitas eventuais;

v) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

b) Constituem despesas da Associação:

i) As remunerações e outros encargos com os colaboradores afectos ao seu quadro;

ii) Os encargos resultantes de arrendamentos, conservação e limpeza da habitação onde se encontra instalada e de condomínio;

iii) O pagamento de serviços prestados por terceiros;

iv) O pagamento para as instituições de que a AI Navais seja membro;

v) Outras despesas conformes com a actividade associativa, desde que devidamente aprovadas pela direcção.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 16.º

Dissolução

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, com o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos votos dos associados efectivos e institucionais, mediante convocação feita expressamente para esse efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários, forma e prazo de liquidação, bem como o destino a dar ao património associativo, não podendo os respectivos bens ser distribuídos pelos associados, conforme legislação aplicável.

Artigo 17.º

Atribuição de prémios e menções

1 — De uma forma regular e sistemática ou para celebrar ocasiões especiais da vida associativa, pode a comissão executiva estabelecer a atribuição de distinções a associados, figuras pessoais, pessoas colectivas ou instituições que, por encarnarem e levarem à prática o espírito associativo ou prestarem serviços relevantes à AI Navais, tenham com isso contribuído para o engrandecimento e prestígio da mesma.

2 — As distinções a que se refere o número anterior podem ser materializadas através de um prémio pecuniário, uma peça alusiva ou uma menção ou diploma de mérito.

3 — A atribuição de prémio pecuniário pode ser cumulativo com qualquer das outras distinções.

4 — A atribuição das distinções será realizada em cerimónia a realizar para o efeito, sendo-lhe dada a divulgação que em cada caso for considerada apropriada, seja através dos meios de comunicação da AIN, seja por intermédio dos órgãos de comunicação regionais e ou nacionais.

Artigo 18.º

Infracção disciplinar e sanções

1 — Infracção disciplinar:

a) Constitui infracção disciplinar dos associados:

i) O não cumprimento de qualquer dos deveres e compromissos estatutários;

ii) A violação intencional e deliberada dos estatutos e regulamentos da AI Navais, constituindo agravante o incumprimento reincidente dos mesmos;

iii) A prática de actos em detrimento da Associação ou que possam pôr em causa os mais sagrados princípios da ética comportamental, defendidos pela AI Navais.

2 — Sanções aplicáveis:

a) Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que seja instaurado o competente processo disciplinar.

b) Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares, bem como a aplicação das sanções que deles resultarem.

c) O associado objecto de acção disciplinar dispõe do prazo de 20 dias ou o que a lei consagrar, contados a partir da data da notificação dos factos de que é acusado, comunicados por carta registada com aviso de recepção, para apresentar a sua defesa por escrito.

d) As sanções aplicáveis são as seguintes:

i) Advertência escrita;

ii) Multa, podendo atingir o montante da quotização anual, sendo graduada em função da gravidade e reincidência da falta;

iii) Exclusão (demissão compulsiva): aplicável nos casos de grave violação dos deveres de associado ou sendo reincidente na incorrência faltas de menor gravidade devidamente sancionadas.

Artigo 19.º

Remissão para a lei geral

Em tudo o que estiver omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á a lei geral.

ANEXO**Regulamento de quotização****Artigo 1.º****Disposições gerais**

1 — O valor da quota anual a satisfazer pelos associados será fixado pela direcção e proposto por esta no âmbito da aprovação do orçamento anual pela assembleia geral.

2 — O valor de eventuais prestações extraordinárias será determinado casuisticamente e igualmente estabelecido pela direcção.

3 — Os pagamentos das quotizações e das eventuais prestações extraordinárias, deverão ser feitos preferentemente através de débito em conta, dentro dos seguintes prazos:

a) A 30 dias do vencimento da quotização mensal, no caso da quotização normal;

b) A pronto pagamento, aquando da realização do evento que determine dada prestação extraordinária;

i) Exceptuam-se desta obrigação as prestações extraordinárias previstas no n.º 3, alíneas a) e b), do artigo seguinte, para as quais a direcção poderá estabelecer prazos diferenciados.

Artigo 2.º**Associados efectivos**

1 — Estes associados estão obrigados ao pagamento de quotização fixa anual, cujo valor será estabelecido no âmbito da aprovação do orçamento anual com a preocupação primordial de cobrir as despesas correntes orçamentáveis e garantir o equilíbrio do exercício.

2 — O valor da quotização anual pode ser pago de uma só vez ou mensalmente, no equivalente ao duodécimo do valor total, por escolha do associado, sendo determinado com base no seguinte critério:

a) Em Novembro de cada ano, por altura da preparação do orçamento anual da despesa, é determinado para cada associado o valor médio da facturação, líquida de IVA, dos três últimos exercícios;

b) Sobre o valor médio apurado, é aplicada a permissão que permita atingir a receita destinada a cobrir a despesa orçamentada, depois de totalmente racionalizada, sendo aquele produto ajustado para cima ou para baixo, em função das prestações extraordinárias previstas e da entrada ou saída de associados;

c) Aplica-se a quota mínima de €1000 aos casos a que corresponda um valor inferior por aplicação da permissão aprovada;

d) O valor da facturação referido deve ser comprovado através dos relatórios e contas dos exercícios em questão;

e) Aos novos associados aplicam-se os critérios atrás estabelecidos, em função da facturação esperada, caso se encontrem em início de actividade ou não disponham de historial suficiente para apuramento do valor médio de facturação, como explicitado;

f) No caso de início de actividade, logo que fique apurada a facturação do primeiro exercício, será revisto o valor

inicialmente estabelecido por aplicação da permissão aprovada, sem prejuízo da observância da quota mínima de €1000, conforme definido anteriormente;

g) Tendo como referência o ano em curso, respeitante à alteração estatutária, as quotizações dos actuais associados serão revistas com base nos critérios atrás estabelecidos, por altura da elaboração do orçamento anual, vigorando os novos valores a partir do início do próximo ano, inclusive;

h) O valor das quotas mínimas será anualmente actualizável com base na taxa de inflação oficial.

3 — Para além da quotização normal, poderá ainda a direcção propor em assembleia geral extraordinária o estabelecimento de prestações extraordinárias adicionais:

a) Por necessidade de revisão do orçamento anual oportunamente aprovado;

b) Para fazer face a despesas imprevistas;

c) Para permitir a realização ou participação em trabalhos ou eventos do interesse dos associados e previamente aprovados.

Artigo 3.º**Associados institucionais**

1 — Os associados institucionais pagarão uma quota anual fixa de €1000, cuja liquidação poderá ser feita de uma só vez, em data a estabelecer pela Associação ou em duodécimos do montante anual, à escolha do associado.

2 — O valor desta quota mínima será anualmente actualizável com base na taxa de inflação oficial.

Artigo 4.º**Associados honorários**

Dado o carácter específico destes associados, estão os mesmos isentos do pagamento de quotização.

Artigo 5.º**Direito a votos**

1 — Têm o direito de votar nas assembleias gerais os associados que a elas se apresentem no pleno cumprimento dos seus deveres associativos, nomeadamente os pagamentos das quotizações e outras prestações integralmente satisfeitos, à data de realização da assembleia geral.

2 — O número de votos atribuíveis aos associados em assembleia geral corresponderá ao seguinte:

Valor anual da quota (em euros)	Número de votos por associado
Até 1000	1
Entre 1001 e 5000	2
Entre 5001 e 10 000	3
Entre 10 001 e 20 000	4
Entre 20 001 e 40 000	5
Superior a 40 001	6

Registados em 11 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 97 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ANTP — Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas

Eleição em 12 de Julho de 2008 para o mandato três anos.

Presidente — Silvino Coimbra Lopes.
Vice-presidentes:

Fernando Manuel Jesus Ferramacho.
José Carlos Valente Mendes.
Paula Cristina Bacelo Branco.
José Paulo França Rocha Costa.
Paulo Jorge Henriques Gomes.

Substitutos:

Emanuel Saraiva Simões.
Leonel Tomas Rodrigues Mendes.
Júlio Dinis dos Santos Pires.
Manuel de Oliveira Teixeira.
David José Semedo Pires.

Tesoureiro — Júlio Dinis dos Santos Pires.

GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

Eleição em 2 de Julho de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — RNM — Produtos Químicos, L.^{da}, representada por Vérter Augusto Gomes.

Vice-presidentes:

UDIFAR II — Distribuição Farmacêutica, S. A., representada por António Canaveira Paula de Campos.

AGROMAIS PLUS — Comércio e Serviços Agrícolas, S. A., representada por Miguel Alexandre Marçal dos Reis.

UNIVETE — Técnica Pecuária Comércio Indústria, S. A., representada por João Carlos d'Almeida Baptista.

SAPEC Química, S. A., representada por Carlos Santos Ricardo.

PESTOX — Controle e Defesa do Meio Ambiente, L.^{da}, representada por Domingos Virgílio Pombo Gouveia.

Vogais:

QUIMITEJO — Produtos Químicos, L.^{da}, representada por João Manuel da Silva Chaves de Almeida.

MM — Desinfecções, L.^{da}, representada por Victor Manuel Pereira Martins.

Suplente da 1.^a Divisão — Amaro M. S. Oliveira, L.^{da}, representada por Amaro Oliveira.

Suplente da 2.^a Divisão — J. Sobral & Dias, L.^{da}, representada por José Joaquim Poinhos Sobral.

Suplente da 3.^a Divisão — AGROVISEU — Comércio, Indústria e Representações, S. A., representada por António Armando Coutinho.

Suplente da 4.^a Divisão — APD Química, S. A., representada por Alberto Antunes Cardoso Pereira.

Suplente da 5.^a Divisão — RENTOKIL Portugal — Serviços de Protecção Ambiental, Unipessoal, L.^{da}, representada por Angelino Manuel Loureiro Pina.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa, S. A.

Eleição em 28, 29 e 30 de Julho de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Jorge Cruz Almeida Passos, 48 anos, motorista, Sacavém.

Beatriz Maria Nobre Soares Fidalgo, 35 anos, motorista, Bucelas.

Paulo Jorge Silva Filipe, 40 anos, motorista, Sacavém.

Felipe José dos Santos Matos, 53 anos, motorista, Caneças.

Victor Manuel de Jesus Marques, 40 anos, motorista, Santa Iria.

Joaquim Perdigoto Ramos, 38 anos, motorista, Santa Iria.

Custódio Tavares Fernandes Júnior, 31 anos, motorista, Sacavém.

Suplentes:

Manuel João Garcia, 51 anos, motorista, Santa Iria.

António Jorge Fernandes, 52 anos, motorista, Caneças.

José Carlos Martins Soares, 42 anos, motorista, Caneças.

Subcomissão de Trabalhadores de Sacavém e Santa Iria da Rodoviária de Lisboa, S. A.

Eleição em 30 de Julho de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Américo Amaral Duarte, 55 anos, motorista, Sacavém.

José Carlos Marques Saraiva, 45 anos, motorista, Santa Iria.

Adelino Henriques Silva, 43 anos, motorista, Santa Iria.

Bruno Miguel Afonso de Melo, 25 anos, Op. Est. Serviço, Santa Iria.

João Carlos Rocha Afonso Santana Afonso, 48 anos, motorista, Santa Iria.

Subcomissão de Trabalhadores de Bucelas e Tojal da Rodoviária de Lisboa, S. A.

Eleição em 28 de Julho de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Rui Pedro Silva Cleto, 45 anos, motorista, Bucelas.

Pedro Miguel Mendes Empadinhas, 32 anos, motorista, Bucelas.

Wilson Farias, 38 anos, motorista, Bucelas.

Registados em 10 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 150 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SOFARIMEX — Indústria Química e Farmacêutica, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 3 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SOFARIMEX — Indústria Química e Farmacêutica, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores informam VV. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa

SOFARIMEX — Indústria Química e Farmacêutica, S. A., sita na Avenida das Indústrias, Alto de Colaride, 2735-213 Cacém, concelho de Sintra, no dia 5 de Novembro de 2010.»

(Seguem-se as assinaturas de 55 trabalhadores.)

Câmara Municipal de Cantanhede

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores,

ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 22 de Julho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Cantanhede:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 182.º — anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, os trabalhadores do município de Cantanhede informam V. Ex.ª de que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança, higiene e saúde no trabalho, no edifício dos Passos do Concelho, sito na Praça do Marquês de Marialva, no dia 20 de Outubro de 2010.»

(Seguem-se as assinaturas de 89 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ERGOESTUDO — Mobiliário de Escritório, L.ª

Eleição realizada em 19 de Julho de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

Efectivo — Carlos Filipe Lagoa Moreira Rocha.
Suplente — Sérgio Miguel Madeira Faria.

Registados em 6 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 46 do livro n.º 1.