Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

N.º 31 | Vol. 82 | Pág. 2521-2643 | 2015 22 ago

GOVERNO DE PORTUGAL

Propriedade
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 2525
Organizações do trabalho 2619
Informação sobre trabalho e emprego 2633

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Aviso de projeto de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 2525

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - Revisão global 2527
- Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Revisão global 2582

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa - Eleição 2619

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Alteração 2620

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA) - Constituição 2621

II – Eleições:

- Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA) - Eleição 2631
- Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição 2631
- Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal - Eleição 2631
- Banco Comercial Português, SA - Substituição 2631

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- SKELT - Metalomecânica, SA - Eleição 2632
- Umbelino Monteiro, SA - Eleição 2632
- Novo Modelo Europa, SA - Eleição 2632

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 2633
1. Integração de novas qualificações 2634

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

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

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

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

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.
AC - Acordo coletivo.
PCT - Portaria de condições de trabalho.
PE - Portaria de extensão.
CT - Comissão técnica.
DA - Decisão arbitral.
AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *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

Aviso de projeto de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

Nos termos do número 6 do artigo 518.º e do número 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Governo proceder à atualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.os 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010 e 210/2012, publicadas, respetivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.os 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, e 134, de 12 de julho de 2012, através de portaria cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação deste aviso, os interessados no presente procedimento podem deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 10 de agosto de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

Nota justificativa

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.os 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010 e 210/2012, publicadas, respetivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.os 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, e 134, de 12 de julho de 2012.

Verificando-se os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justificam, foi constituída uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios de atualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, por Des-

pacho de 23 de abril de 2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 92, de 13 de maio de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2015.

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços propôs a atualização média de 4,1 % das retribuições mínimas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços um aumento de 30,00 € para todos os níveis salariais. As referidas associações sindicais preconizaram ainda a atualização do subsídio de refeição para 4,00 €.

Para as retribuições mínimas e o subsídio de refeição, a Confederação dos Agricultores de Portugal sugeriu a atualização da tabela salarial de acordo com o valor da inflação e o subsídio de refeição para o montante de 4,00 €. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal recomendou a atualização de 1 % para a tabela salarial, enquanto a Confederação Empresarial de Portugal sugeriu o não aumento das referidas prestações.

Foram, ainda, propostas diversas alterações ao âmbito material da portaria, porem, na maioria daquelas, sem concretizar e fundamentar a necessidade da revisão em função das características das atividades abrangidas.

Na sequência dos estudos preparatórios da comissão técnica, as retribuições mínimas previstas na portaria em apreço são atualizadas em media em 1,7 %, com exceção da retribuição mínima do nível XI que é igual à retribuição mínima mensal garantida em vigor (RMMG). A atualização é inferior ao valor médio observado nas convenções coletivas publicadas em 2013 e 2014. E, embora se trate de retribuições mínimas, a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal de 2013, no âmbito desta portaria, revela que os trabalhadores auferiam nesse ano retribuições de base em média superiores às da presente portaria.

A atualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação coletiva de atualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições.

A presente portaria estabelece para a tabela salarial, com exceção da retribuição mínima prevista nível no nível XI que é igual a RMMG em vigor, para o subsídio de refeição e para as diuturnidades produção de efeitos retroativos idênticos ao preconizado, para as portarias de extensão, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª serie, n.º 122, de 27 de junho de 2014.

A atualização da portaria tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significative de trabalhadores e, no plano económico, promove, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

A presente portaria e aplicável no território do continente, tendo em consideração que a atualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, verificando-se os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, promove-se a emissão da presente portaria de condições de trabalho.

Projeto de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

Manda o Governo, pelos Ministros da Administração Interna, da Justiça, da Economia, do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, da Agricultura e do Mar, da Saúde, da Solidariedade, Emprego e Segurana Social e Secretário de Estado da Cultura, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Alterações à Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho

1- O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

(...)

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 4,00 € por cada dia completo de trabalho.

2- .....

3- .....

4- .....»

2- O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redação constante do anexo da presente portaria.

Artigo 2.º

Entrada em vigor e eficácia

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a atualização das diuturnidades produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

ANEXO II

(da Portaria n. º 736/2006, de 26 julho)

Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Diretor de serviços Secretário-geral	997
II	Analista de informática Contabilista/Técnico oficial de contas Inspetor administrativo	972

III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	885
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	808
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I	739
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	691
VII	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª	620
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2. ª Rececionista de 1.ª	569
IX	Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informatica de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Rececionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	526
X	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Continuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Rececionista de 2.ª (até quatro meses) Telefonista de 2.ª	510
XI	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	505

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - Revisão global

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e serão revistas anualmente.

3- O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia far-se-á com o envio à contraparte da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.

6- A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.

7- Será considerada como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8- A parte denunciante disporá de até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido.

9- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Objecto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.ª

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;

b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;

b) Categoria profissional;

c) Período normal de trabalho;

d) Local de trabalho;

e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;

f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;

g) Condições particulares de trabalho, quando existam;

h) Duração do período experimental, quando exista;

i) Data de início do trabalho;

j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;

k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;

l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.ª

Avaliação do desempenho

1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2- A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4- O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de Março.

Cláusula 8.ª

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.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- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança:

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

k) Passar certificados de trabalho, conforme a lei em vigor.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *e)* do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;

b) O disposto nas cláusulas 20.ª e 21.ª, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.ª

Remissão

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

5- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

6- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.ª

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a

instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente, a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.ª

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.ª

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.ª

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea *b*) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.ª

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

3- São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais:

b) Trinta e seis horas - para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e sete horas - para os ajudantes de acção directa;

d) Trinta e oito horas - para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e prefeitos;

e) Quarenta horas - para os restantes trabalhadores.

2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio - ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica, ao que corresponde a retribuição diferenciada estabelecida no anexo V.

3- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.ª

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

4- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5- A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;

b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

9- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco

horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário - vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - vinte e duas horas lectivas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 27.ª

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante outras actividades, indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 28.ª

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.ª

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 26.ª será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente conven-

ção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.ª

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 32.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.ª

Cláusula 33.ª

Intervalo de descanso

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

2- Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de Junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

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

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores;

c) Trabalhadores-estudantes.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

7- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso

semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 37.ª

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.ª

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

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

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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.

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

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

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

Cláusula 43.ª

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 44.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elabo- rado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 45.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

Cláusula 46.ª

Férias e impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 47.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respecti-

vos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.ª

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória.

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 50.ª

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

Cláusula 51.ª

Prova das faltas justificadas

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *e)* do número 2 da cláusula 49.ª é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica

com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas no número 2 da alínea *e)* do número 2 da cláusula 49.ª;

e) As previstas no número 3 da alínea *e)* do número 2 da cláusula 49.ª;

f) As previstas na alínea *l)* do número 2 da cláusula 49.ª, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 49.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* do número 2 da cláusula 49.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 54.ª

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 55.ª

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.ª

Disposições gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 57.ª

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 58.ª

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 59.ª

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12)/(52 \times n)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 60.ª

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas *a)* e *f)* os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 61.ª

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 62.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 63.ª

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

O trabalho em horário normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito à prestação em cada momento definida no Código do Trabalho para essa situação.

Cláusula 64.ª

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 37.ª, o direito aos seguintes complementos de

retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 65.ª

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 66.ª

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 68.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21 €, em 2015, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 29 €, em 2015.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 70.ª

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 2,62 €, em 2015, por cada dia completo de trabalho.

3- Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 deste cláusula.

5- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.ª

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 72.ª

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

Cláusula 73.ª

Licença parental

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 74.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 75.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 73.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 73.ª caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 76.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo

da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível, que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 77.ª

Adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador candidato a adoptante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 73.ª

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos do dos números 1 e 2 da cláusula 73.ª

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptado viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

Cláusula 78.ª

Dispensas para consultas e amamentação

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

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

4- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

6- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

7- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 79.ª

Faltas para assistência a filhos

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 12 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a filho ou enteado com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Cláusula 80.ª

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto nesta cláusula é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

Cláusula 81.ª

Licença parental complementar

1- Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) A licença parental alargada, de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5- Nos casos dos números 3 e 4 da presente cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

7- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

8- Em alternativa ao disposto no número 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

9- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Cláusula 82.ª

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 12 ou mais anos de idade.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 83.ª

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

Cláusula 84.ª

Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou a que lhe seja atribuído horário flexível, nos termos da lei.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho, ou mais, ou, ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quarto anos.

5- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

6- É correspondentemente aplicável o disposto no número 9 da cláusula 81.ª

Cláusula 85.ª

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

Cláusula 86.ª

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

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

Cláusula 87.ª

Dispensa de trabalho nocturno

1- As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 88.ª

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 73.ª, 74.ª, 75.ª, 76.ª, 77.ª, 79.ª, 80.ª e 81.ª não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, o mesmo se aplicando às faltas por licença em situação de risco clínico durante a gravidez, à licença por interrupção da gravidez, às devidas a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo da protecção da sua segurança e saúde e dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõnham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 89.ª

Protecção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio de entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora em qualquer das referidas situações presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado à instituição e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

6- Se o despedimento de trabalhadora for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração, podendo aquela, em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 90.ª

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

Cláusula 91.ª

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha

completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 92.ª

Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 93.ª

Horário de trabalho

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3- O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas: dispensa até seis horas semanais.

5- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 94.ª

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que de terminem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 95.ª

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 96.ª

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 97.ª

Princípio geral

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 98.ª

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 99.ª

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

4- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 100.ª

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 101.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 102.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 103.ª

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 104.ª

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 105.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 106.ª

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 107.ª

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 108.ª

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 109.ª

Segurança social - Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 110.ª

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 111.ª

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 112.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 113.ª

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 114.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 115.ª

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao final do corrente ano de 2015.

Cláusula 116.ª

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, mise-en-plis, penteados e tinturas de cabelo.

Cobradores

Cobrador - Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Electricistas

Ajudante - É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial - É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Fogueiros

Fogueiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providen-

ciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de fogueiro - Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

Médicos

Director de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogo e sociólogo

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; 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; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públi-

cos; 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. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Director de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - 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-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de processamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos

e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões a por ela decidir.

Tesoureiro - Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto florícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

2- Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

3- Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

Ajudante de acção educativa - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas,

macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maqueiro - Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro - Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção - Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado - Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de stocks; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador - Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Enfermeiro-chefe - Coordena os serviços de enfermagem.

Enfermeiro especialista - Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

Enfermeiro supervisor - Colabora com o enfermeiro director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir

para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Técnico de farmácia - É o trabalhador que desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos medicamentos.

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Ajudante de farmácia (residual) - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Ajudante técnico de farmácia (residual) - Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros. (Os actuais postos de trabalho desempenhados por trabalhadores com a categoria de ajudante de farmácia e ajudante técnico de farmácia são a extinguir quando vagarem, não sendo admitidos para o futuro trabalhadores para as referidas categorias)

Praticante - Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou 2.º ano.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de estabelecimento - Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Prefeito - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto - Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

Engenheiro técnico (construção civil) - Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica) - Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em

função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspecciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspecciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual - Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, ludlouw), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista) - Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação - Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Encadernador - Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encadernador-dourador - Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor - Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maqueta; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo - Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Impressor (litografia) - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador - Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual - Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retiração junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos) - Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de

acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição - Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas - Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista monotipista - Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador - Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (flan), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa - Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da for-

ma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Encarregado de parque de campismo - Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro - Confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias) - Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino - Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista - Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador - Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador - Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras - Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis - Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis - Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita - Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas - Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

Batedor de ouro em folha - Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos - Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas - Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador - Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro - Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enfornamento e saída.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

Técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora - É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da actividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de actividades ocupacionais - É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção - Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos

e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor - Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor - Procede à leitura de provas de texto.

Técnico de braille - Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação - Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor - Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/formador de habilitação e reabilitação - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor - Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado - É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade empregadora; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Dietista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Higienista oral - É o trabalhador que participa na realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Ortoprotésico - Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - Desenvolve actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - É o trabalhador que executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Desenvolve actividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e ainda no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Técnico de medicina nuclear - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computorizadas.

Técnico de prótese dentária - É o trabalhador que participa na realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; actua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - Analisa e avalia o movimento e a postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade da promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; actua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

Cardiografista - Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista - Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta - Utiliza, sob prescrição médica, diferen-

tes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria),utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas - Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista - Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta - Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas - Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletasmogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromielografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculagrafia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

Técnico ortoprotésico - Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

C) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia - Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Ortopédico - Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

(A anterior categoria de animador cultural de grau II passa a designar-se animador cultural.)

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia actividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

(Os educadores sociais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, passam a ser designados técnicos superiores de educação social, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que ficam extintas) .

Técnico superior de animação sociocultural - É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

(Os animadores culturais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª passam a ser designados técnicos superiores de animação sociocultural, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que ficam extintas.)

Técnico superior de mediação social - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Mediador sociocultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração dos imigrantes e minorias ét-

nicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusões sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos socioculturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador - Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro - Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista - Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Enfermeiro sem curso de promoção - Presta cuidados simples de enfermagem.

Ajudante de enfermaria - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem - Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira - Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

Nota: Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da deliberação da comissão paritária, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2013, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, teclista, correeiro, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - mantêm o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

ANEXO II

Condições específicas

Cobradores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.ª

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e

electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

6- Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogueiros

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.ª ou 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª

6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de acção educativa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.ª e 1.ª e a auxiliar de acção médica de 2.ª e 1.ª, a pres-

tação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

3- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.ª, para promoção a ajudante de acção directa de 1.ª, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.

4- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.ª

3- A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.ª, 2.ª e 1.ª

4- Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.ª e 1.ª prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais da farmácia

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Director técnico;

b) Farmacêutico;

c) Técnico de farmácia;

d) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);

e) Ajudante de farmácia (categoria residual);

f) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que tenha completado 3 anos na categoria anterior (ajudante de farmácia) no total 5 anos de prática, com um mínimo de 1250 dias de presença efetiva na farmácia, e que possui carteira profissional de ajudante técnico de farmácia mas que não possua a cédula profissional de técnico de farmácia, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 320/99 (categoria residual).

3- É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.

4- É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal (categoria residual).

Registo de prática

1- A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2- O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3- A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no número 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.

4- O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver

lugar.

Admissão

1- Só poderão ser admitidos na farmácia, na categoria de praticante, trabalhadores que possuam como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente.

2- Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de Setembro do ano civil em que a concluam.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura são remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3- O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de fotocompositor, perfurador de composição, restaurador de folhas e teclista monotipista são a extinguir quando vagarem os lugares das carreiras correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

4- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.ª e 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de ebanista, entalhador e mecânico de madeiras são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B)Técnicos

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Experiência profissional adequada.

2- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

4- Constitui requisito da promoção de 2.ª a 1.ª, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.ª

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A)Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira:

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.ª, 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

Os dietistas, técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, reclassificados nos termos do número anterior ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de Fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantém o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;

b) Formação profissional conferente do nível II de qualifi-

cação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- Os animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de Fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passam a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações.

5- Os respectivos trabalhadores serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores especializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Dietista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Ortoptista;
Ortoprotésico;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;

Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:
Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:
Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencafalografista;
Fisioterapeuta;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura);
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:
Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:
Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:
Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Comércio:
Caixeiro.

5.3- Produção:
Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;

Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4- Outros:
Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:
Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:
Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:
Arrumador.
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:
Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - técnicos administrativos:
Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - técnicos da produção e outros/encarregados:
Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);

Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - administrativos/profissionais semiqualificados - administrativos, comércio e outros:

Cobrador;

Recepcionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - outros/profissionais semiqualificados - administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2- Profissionais qualificados - produção/profissionais semiqualificados - produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Director de serviços
Director de serviços clínicos
Enfermeiro-supervisor
Secretário-geral

Nível II

Assistente social principal
Chefe de divisão
Dietista principal (com licenciatura e cédula)
Enfermeiro-chefe
Higienista oral principal
Ortoptista principal
Ortoprotésico principal
Psicólogo principal
Sociólogo principal
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal
Técnico de audiologia principal
Técnico de cardiopneumologia principal
Técnico de farmácia principal
Técnico de medicina nuclear principal
Técnico de neurofisiologia principal
Técnico de prótese dentária principal
Técnico de radiologia principal
Técnico de radioterapia principal
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal
Técnico de saúde ambiental principal
Técnico superior de educação social principal
Técnico superior de animação sócio-cultural principal
Técnico superior de mediação social principal
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal

Nível III

Assistente social de 1.ª
Dietista de 1.ª
Director técnico (FARM)
Enfermeiro especialista.
Higienista oral de 1.ª
Médico especialista
Ortoptista de 1.ª
Ortoprotésico de 1.ª
Psicólogo de 1.ª
Sociólogo de 1.ª
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.ª
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.ª
Técnico de audiologia de 1.ª
Técnico de cardiopneumologia de 1.ª
Técnico de farmácia de 1.ª
Técnico de medicina nuclear de 1.ª
Técnico de neurofisiologia de 1.ª
Técnico de prótese dentária de 1.ª
Técnico de radiologia de 1.ª
Técnico de radioterapia de 1.ª
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.ª
Técnico de saúde ambiental de 1ª
Técnico superior de animação sociocultural de 1.ª
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.ª
Técnico superior de educação social de 1.ª
Técnico superior de mediação social de 1.ª

Nível IV

Arquitecto
Assistente social de 2.ª
Conservador de museu
Consultor jurídico
Dietista de 2.ª
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço
Engenheiro agrónomo
Engenheiro civil
Engenheiro electrotécnico
Engenheiro silvicultor
Farmacêutico
Formador
Higienista oral de 2.ª

Médico (clínica geral)
Ortoptista de 2.ª
Ortoprotésico de 2.ª
Psicólogo de 2.ª
Sociólogo de 2.ª
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.ª
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.ª
Técnico de audiologia de 2.ª
Técnico de cardiopneumologia de 2.ª
Técnico de farmácia de 2.ª
Técnico de medicina nuclear de 2.ª
Técnico de neurofisiologia de 2.ª
Técnico de prótese dentária de 2.ª
Técnico de radiologia de 2.ª
Técnico de radioterapia de 2.ª
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.ª
Técnico de saúde ambiental de 2.ª
Técnico superior de animação sociocultural de 2.ª
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª
Técnico superior de educação social de 2.ª
Técnico superior de laboratório
Técnico superior de mediação social de 2.ª
Veterinário

Nível V

Assistente social de 3.ª
Dietista de 3.ª (com licenciatura e cédula)
Enfermeiro.
Higienista oral de 31.ª
Ortoptista de 3.ª
Ortoprotésico de 3.ª
Psicólogo de 3.ª
Sociólogo de 3.ª
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.ª
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.ª
Técnico de audiologia de 3.ª
Técnico de cardiopneumologia de 3.ª
Técnico de farmácia de 3.ª
Técnico de medicina nuclear de 3.ª
Técnico de neurofisiologia de 3.ª
Técnico de prótese dentária de 3.ª
Técnico de radiologia de 3.ª
Técnico de radioterapia de 3.ª
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.ª
Técnico de saúde ambiental de 3.ª
Técnico superior de animação sociocultural de 3.ª
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.ª
Técnico superior de educação social de 3.ª
Técnico superior de mediação social de 3.ª

Nível VI

Contabilista/técnico oficial de contas

Nível VII

Cardiografista principal
Chefe de departamento
Chefe de escritório
Chefe de serviços
Dietista principal
Electroencefalografista principal
Engenheiro técnico agrário
Engenheiro técnico (construção civil)
Engenheiro técnico (electromecânico)
Fisioterapeuta principal
Pneumografista principal
Preparador de análises clínicas principal
Radiografista principal
Técnico de análises clínicas principal
Técnico de audiometria principal
Técnico de cardiopneumografia principal
Técnico de locomoção principal
Técnico de neurofisiografia principal
Técnico ortoprotésico principal
Técnico de ortóptica principal
Terapeuta da fala principal
Terapeuta ocupacional principa.
Tesoureiro

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.ª
Ajudante técnico de farmácia (residual)
Cardiografista de 1.ª
Chefe de secção (ADM)
Chefe dos serviços gerais
Desenhador projectista
Dietista de 1.ª
Educador social de 1.ª
Electroencefalografista de 1.ª
Encarregado geral
Fisioterapeuta de 1.ª
Guarda-livros
Pneumografista de 1.ª
Preparador de análises clínicas de 1.ª
Radiografista de 1.ª
Radioterapeuta de 1.ª
Técnico de actividades de tempos livres
Técnico de análises clínicas de 1.ª
Técnico de audiometria de 1.ª
Técnico de cardiopneumografia de 1.ª
Técnico de locomoção de 1.ª
Técnico de neurofisiografia de 1.ª
Técnico ortoprotésico de 1.ª
Técnico de ortóptica de 1.ª
Terapeuta da fala de 1.ª
Terapeuta ocupacional de 1.ª

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.ª
Animador cultural.

Caixeiro-encarregado.
Cardiografista de 2.ª
Dietista de 2.ª
Educador social de 2.ª
Electroencefalografista de 2.ª
Encarregado (EL)
Encarregado (MAD)
Encarregado (MET)
Encarregado de exploração ou feitor
Encarregado de armazém
Encarregado de fabrico
Encarregado de obras
Encarregado de oficina
Fisioterapeuta de 2.ª
Mediador sociocultural
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal.
Monitor principal
Pneumografista de 2.ª
Preparador de análises clínicas de 2.ª
Radiografista de 2.ª
Radioterapeuta de 2.ª
Técnico de análises clínicas de 2.ª
Técnico de audiometria de 2.ª
Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª
Técnico de locomoção de 2.ª
Técnico de neurofisiografia de 2.ª
Terapeuta da fala de 2.ª
Terapeuta ocupacional de 2.ª
Técnico ortoprotésico de 2.ª
Técnico de ortóptica de 2.ª

Nível X

Caixeiro chefe de secção
Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª
Chefe de equipa/oficial principal (EL)
Cozinheiro-chefe
Documentalista
Dourador de ouro fino de 1.ª
Ebanista de 1.ª
Encarregado fiscal
Encarregado de sector de armazém
Encarregado geral de serviços gerais
Entalhador de 1.ª
Escriturário principal/ subchefe de secção
Esteriotipador principal
Fotógrafo de 1.ª
Impressor (litografia) de1.ª
Monitor de 1.ª
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.ª
Monitor de CAO principal
Pintor-decorador de 1.ª
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª
Revisor principal
Secretário
Subencarregado (MAD)
Subencarregado (MET)
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª
Técnico de braille
Técnico de reabilitação
Tradutor principal

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual)
Ajudante técnico de análises clínicas
Ajudante técnico de fisioterapia
Chefe de compras/ecónomo
Dourador de ouro fino de 2.ª
Ebanista de 2.ª
Encarregado de serviços gerais
Encarregado de refeitório
Enfermeiro sem curso de promoção
Entalhador de 2.ª
Estereotipador de 1.ª
Fotógrafo de 2.ª
Impressor (litografia) de 2.ª
Monitor de 2.ª
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.ª
Monitor de CAO de 1.ª
Ortopédico.
Parteira
Pintor-decorador de 2.ª
Pintor de lisos (madeira) de 2.ª
Revisor de 1.ª
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício
Tradutor de 1.ª

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.ª
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual)
Ajudante de feitor
Arquivista
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço
Auxiliar de enfermagem
Barbeiro-cabeleireiro
Bate-chapas de 1.ª
Batedor de ouro em folha de 1.ª
Bordadeira (tapeçarias) de 1.ª
Cabeleireiro
Caixa
Caixeiro de 1.ª
Canalizador (picheleiro) de 1.ª
Carpinteiro de 1.ª
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª
Compositor manual de 1.ª
Compositor mecânico (linotipista) de 1.ª
Cozinheiro de 1.ª
Despenseiro
Dourador de ouro fino de 3.ª
Electricista (oficial) de 1.ª
Encadernador de 1.ª
Encadernador-dourador de 1.ª

Encarregado (ROD)
Encarregado de parque de campismo
Encarregado de sector (serviços gerais)
Escriturário de 1.ª
Estofador de 1.ª
Estucador de 1.ª
Fiel de armazém de 1.ª
Fogueiro de 1.ª
Fotocompositor de 1.ª
Fotógrafo de 3.ª
Fundidor-moldador em caixas de 1.ª
Impressor (litografia) de 3.ª
Impressor (braille)
Impressor tipográfico de 1.ª
Marceneiro de 1.ª
Mecânico de madeiras de 1.ª
Monitor de CAO de 2.ª
Montador de 1.ª
Motorista de pesados de 1.ª
Operador de computador de 1.ª
Pasteleiro de 1.ª
Pedreiro/trolha de 1.ª
Perfurador de fotocomposição de 1.ª
Pintor de 1.ª
Pintor-decorador de 3.ª
Pintor de lisos (madeira) de 3.ª
Pintor de móveis de 1.ª
Polidor de móveis de 1.ª
Revisor de 2.ª
Serrador de serra de fita de 1.ª
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Teclista monotipista de 1.ª
Tradutor de 2.ª
Transportador de 1.ª

Nível XIII

Ajudante de acção directa de 2.ª
Ajudante de acção educativa de 1.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.ª
Ajudante de farmácia do 1.º ano.
Amassador
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço
Bate-chapas de 2.ª
Batedor de ouro em folha de 2.ª
Bordadeira (tapeçarias) de 2.ª
Caixeiro de 2.ª
Canalizador (picheleiro) de 2.ª
Carpinteiro de 2.ª
Carpinteiro de limpos de 2.ª
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª
Cobrador
Compositor manual de 2.ª
Compositor mecânico (linotipista) de 2.ª
Cozinheiro de 2.ª
Electricista (oficial) de 2.ª
Encadernador de 2.ª
Encadernador-dourador de 2.ª
Escriturário de 2.ª
Estofador de 2.ª
Estucador de 2.ª
Fiel de armazém de 2.ª
Fogueiro de 2.ª
Forneiro
Fotocompositor de 2.ª
Fundidor-moldador em caixas de 2.ª
Impressor tipográfico de 2.ª
Marceneiro de 2.ª
Mecânico de madeiras de 2.ª
Montador de 2.ª
Motorista de ligeiros de 1.ª
Motorista de pesados de 2.ª
Operador de computadores de 2.ª
Operador de máquinas auxiliares principal
Pasteleiro de 2.ª
Pedreiro/trolha de 2.ª
Perfurador de fotocomposição de 2.ª
Pintor de 2.ª
Pintor de móveis de 2.ª
Polidor de móveis de 2.ª
Serrador de serra de fita de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Teclista monotipista de 2.ª
Tractorista
Transportador de 2.ª

Nível XIV

Ajudante de acção directa de 3.ª
Ajudante de acção educativa de 2.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª
Auxiliar de acção médica de 1.ª
Auxiliar de actividades ocupacionais
Auxiliar de educação
Bate-chapas de 3.ª
Bordadeira (tapeçarias) de 3.ª
Caixa de balcão
Caixeiro de 3.ª
Canalizador (picheleiro) de 3.ª
Capataz (CC)
Carpinteiro de 3.ª
Carpinteiro de limpos de 3.ª
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.ª
Compositor manual de 3.ª
Compositor mecânico (linotipista) de 3.ª
Costureiro de encadernação de 1.ª
Cozinheiro de 3.ª
Operador de processamento de texto principal
Electricista (oficial) de 3.ª
Empregado de armazém
Encadernador de 3.ª

Encadernador-dourador de 3.ª
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção
Escriturário de 3.ª
Estofador de 3.ª
Estucador de 3.ª
Fogueiro de 3.ª
Fundidor-moldador em caixas de 3.ª
Impressor tipográfico de 3.ª
Marceneiro de 3.ª
Montador de 3.ª
Motorista de ligeiros de 2.ª
Operador de máquinas agrícolas
Operador de máquinas auxiliares de 1.ª
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.ª
Operador manual de 1.ª
Pasteleiro de 3.ª
Pedreiro/trolha de 3.ª
Pintor de 3.ª
Pintor de móveis de 3.ª
Polidor de móveis de 3.ª
Prefeito
Projeccionista
Recepcionista principal
Restaurador de folhas de 1.ª
Serrador de serra de fita de 3.ª
Serralheiro civil de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Teclista monotipista de 3.ª
Telefonista principal
Transportador de 3.ª
Tratador ou guardador de gado

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.ª
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª
Ajudante de enfermaria
Ajudante de ocupação
Auxiliar de acção médica de 2.ª
Capataz
Costureira/alfaiate
Costureiro de encadernação de 2.ª
Operador de processamento de texto de 1.ª
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço
Estagiário do 2.º ano (ADM)
Operador de computador estagiário
Operador de máquinas auxiliares de 2.ª
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.ª
Operador manual de 2.ª
Pré-oficial do 2.º ano (EL)
Recepcionista de 1.ª
Restaurador de folhas de 2.ª
Sapateiro.
Telefonista de 1.ª

Nível XVI

Abastecedor
Ajudante de cozinheiro até cinco anos
Ajudante de motorista
Ajudante de padaria
Auxiliar de acção médica de 3.ª
Auxiliar de laboratório
Barbeiro
Bilheteiro
Caseiro
Chegador ou ajudante de fogueiro
Contínuo de 1.ª
Costureiro de encadernação de 3.ª
Empregado de balcão até cinco anos
Empregado de mesa até cinco anos
Empregado de refeitório até cinco anos
Estagiário de operador de máquinas auxiliares
Estagiário do 1.º ano (ADM)
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª
Maqueiro
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª
Operador manual de 3.ª
Operador de processamento de texto de 2.ª
Porteiro de 1.ª
Pré-oficial do 1.º ano (EL)
Recepcionista de 2.ª
Restaurador de folhas de 3.ª
Telefonista de 2.ª

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL)
Arrumador
Contínuo de 2.ª
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias
Engomador
Estagiário de recepcionista
Guarda de propriedades ou florestal
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª
Hortelão ou trabalhador horto-florícola
Jardineiro
Lavadeiro
Porteiro de 2.ª
Roupeiro
Trabalhador agrícola
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL)
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT)
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET)

Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF).
Servente (CC)
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço

Nível XIX

Estagiário (LAV e ROUP)
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT)
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET)
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF)

Nível XX

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN)
Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF)
Auxiliar menor
Paquete de 17 anos

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN)
Paquete de 16 anos

Notas:

1- Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção directa, ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de acção médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.ª mantêm essa categoria e a actual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de Janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras actualmente posicionados na categoria de 2.ª mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.ª após cinco anos de bem e efetivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras serão efectuadas para a categoria de ingresso de 3.ª

2- Os trabalhadores ajudante de cozinheiro que, contados desde 1 de Janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantém essa categoria e actual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria, contados a partir de 1 de Janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira são efectuadas para a nova categoria de ingresso.

3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de Janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa , que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

5- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de acção médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2015)

Tabela A

Nível	Valores em euros
I	1 177
II	1 098
III	1 035
IV	987
V	937
VI	889
VII	840
VIII	793
IX	746
X	698
XI	650
XII	607
XII	563
XIV	527
XV	517
XVI	513
XVII	509
XVIII	505

Tabelas B

Níveis	Anos de serviço	1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado Valores em euros	2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e secundário profissionalizados com bacharelato Valores em euros
I	26 ou mais	3 028	2 491
II	de 23 a 25	2 382	2 292
III	de 20 a 22	2 035	1 920
IV	de 16 a 19	1 920	1 855
V	de 13 a 15	1 855	1 707
VI	de 9 a 12	1 707	1 473
VII	de 4 a 8	1 473	1 359
VIII	de 1 a 3	994	994
IX	0	840	840

3- Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 731
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1 477
III	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos	1 387
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1 348
V	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, grau superior mais de 5 anos	1 208
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1 193
VII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos	1 155
VIII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 20 anos	1 137
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1 081
X	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 10 anos	960
XI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com mais de 5 anos	840
XII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	819
XIII	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	766

Níveis	Anos de serviço	4- Educadores de infância e profesores com licenciatura profissionalizados Valores em euros	5- Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação Valores em euros
I	26 ou mais	2 546	2 492
II	de 23 a 25	1 927	1 883
III	de 20 a 22	1 810	1 762
IV	de 16 a 19	1 649	1 605
V	de 13 a 15	1 480	1 448
VI	de 9 a 12	1 400	1 345
VII	de 4 a 8	1 146	1 098
VIII	de 1 a 3	993	971
IX	0	840	833

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 208
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 ano	1 151
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 136
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 078
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	959
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	867
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	765
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	721

IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar. Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	696
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	634

Notas:

1) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B 4.

2) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B 5.

3) Será suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, B-3, B-4, B-5 e B-6 da presente convenção, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar da data da publicação da presente convenção, ou durante o período de suspensão da mesma contagem em vigor para os professores e educadores abrangidos pelo Estatuto da Carreira Docente dos Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico e Secundário ao serviço do Estado ou de outras pessoas colectivas públicas, se superior àquele.

Tal suspensão não será aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pela tabela B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no nível IX - menos de um ano de serviço.

4) Os montantes retributivos constantes das tabelas B 4 e B 5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos números 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

5) Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

6) Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 80 (oitenta) euros sobre o montante da retribuição base.

7) Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

8) As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 273.º do Código do Trabalho.

9) O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, alterada pela deliberação da comissão paritária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2013.

Lisboa, 20 de Julho de 2015.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

João Carlos Gomes Dias, mandatário.
José Manuel Henriques Cera Casaleiro, mandatário.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário.

Pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:

António Macário Monteiro, mandatário.
Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário.
Júlio Miguens Constâncio Velez, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Luís Pedro Correia Pesca, pela comissão executiva.

Depositado em 7 de agosto de 2015, a fl. 178 do livro n.º 11, com o n.º 103/2015, 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, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2- A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2015.

3- Com efeitos a 1 de Janeiro de 2016, a tabela salarial será atualizada de acordo com o Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT relativamente a 2015.

4- Com efeitos a 1 de Janeiro de 2017, a tabela salarial será atualizada de acordo com o Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT relativamente a 2016.

5- Com efeitos a 1 de Janeiro de 2018, a tabela salarial será atualizada de acordo com o Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT relativamente a 2017.

6- 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 2018, devendo ser acompanhada de uma proposta negocial.

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

3- Caso ocorra denúncia e 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 cálculo da remuneração operacional;

Anexo IV - Lista de escalonamento;

Anexo V - Regulamento sobre dispensa de assiduidade e passagem à reforma ou aposentação;

Anexo VI - Regulamento do sistema de avaliação operacional de CTA;

Anexo VII - Regime do 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 legislação nacional e internacional aplicável.

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

Cláusula 6.ª

Funções de CTA

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

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

3- São de natureza operacional todas as funções previstas na cláusula 96.ª deste AE.

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

5- As funções de natureza operacional conferem direito à

remuneração mensal, tal como definido na alínea *b)* do número 3 da cláusula 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 exceção da formação operacional prevista na alínea *b)* do número 1 da cláusula 82.ª não se aplica o disposto no número 1.

Cláusula 7.ª

Perda temporária ou definitiva de licença aeronáutica

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

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

3- A retribuição referida no número 1 integra a remuneração mensal tal como definida no número 3 da cláusula 56.ª e os subsídios de férias e de Natal, sendo objeto das mesmas atualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efetivo de funções.

4- Caso a perda definitiva ou temporária da licença o permita, atento o seu estado de saúde, a NAV poderá exigir a permanência do CTA no desempenho de funções de chefia orgânica, instrutor residente, formador residente ou assessor, até ao limite de idade para o exercício de funções operacionais, que nos termos dos números 1, 2, 3 e 4 da cláusula 8.ª lhe for em concreto aplicável, data a partir da qual se aplica o disposto no número 8 da cláusula 11.ª

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Limite de idade

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o limite de idade para o desempenho das funções operacionais referidas no número 2 da cláusula 6.ª é de 57 anos nos termos do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 503/75, de 13 de Setembro, com a redação dada pela Lei n.º 5/2009, de 29 de Janeiro, passando a ser de 58 anos a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar nesta idade o limite para o exercício de funções operacionais.

2- Para os CTA admitidos até 31 de Dezembro de 1994 o limite de idade é de 52 anos podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 55 anos, nos termos da cláusula 10.ª, ou até aos 57 ou 58 anos de idade, mediante adesão individual escrita, por um período mínimo de dois anos, nos termos previstos nos números 7 e 8.

3- Para os CTA admitidos entre 1 de Janeiro de 1995 e 2 de Fevereiro de 2009, dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que fixou o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 57 anos, o limite de idade é de 55 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 57 ou 58 anos de idade, mediante adesão individual escrita, por um período mínimo de dois anos, nos termos previstos nos números 7 e 8.

4- Para os CTA admitidos entre 3 de Fevereiro de 2009 e o dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 58 anos, o limite de idade é de 57 anos, podendo, no entanto, ser prolongado o exercício de funções operacionais até aos 58 anos, mediante adesão individual escrita, nos termos previstos nos números 7 e 8.

5- As funções de chefia orgânica, instrução, formação e assessoria, exercidas a título permanente, poderão ser desempenhadas até aos 65 anos de idade, passando este limite de idade para os 66 anos, a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 58 anos.

6- O exercício de funções de instrução, formação ou assessoria, previstas no número anterior, depende de acordo individual - «acordo de prolongamento de funções» - a celebrar por um período mínimo de dois anos, considerando-se renovado automaticamente por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada período e cessando sem necessidade de denúncia escrita por qualquer das partes no caso do CTA celebrar acordo escrito para o exercício de funções em regime de comissão de serviço, ao abrigo das cláusulas 102.ª a 104.ª, ou, em qualquer caso, quando o CTA atingir o limite de idade previsto no numero 5 da presente cláusula.

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

8- Os CTA que em virtude da sua idade fiquem inibidos de

cumprir o requisito temporal previsto no número 7, deverão apresentar a adesão individual escrita para o prolongamento de funções operacionais até aos 58 anos de idade nos 30 dias seguintes à data da entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar a referida idade limite nos 58 anos.

Cláusula 9.ª

Cessação de funções

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

2- Os CTA abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito à remuneração mensal tal como definida no número 3 da cláusula 56.ª e aos subsídios de férias e de Natal, os quais serão pagos respetivamente nos meses de Junho e Novembro de cada ano, serão objeto das mesmas atualizações que se verificarem para os CTA no desempenho efetivo de funções e serão pagos integral ou proporcionalmente, conforme o CTA tenha 36 ou menos anos de serviço, calculados de acordo com o disposto no número seguinte.

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

a) ACC de Lisboa, Torre de Lisboa, Torre do Porto, Torre de Faro, ex-ACC da Madeira, ACC de S. Maria - 5 %;

b) Torre do Funchal, Torre de Cascais e Torre de Ponta Delgada - 4 %;

c) Torre de S. Maria, Torre da Horta, Torre de Porto Santo, Torre das Flores - 3,475 %;

d) Órgãos das ex-colónias - 3,334 %.

4- O regime estabelecido nos números anteriores cessa com a 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 atualizada.

5- A diferença garantida prevista na parte final do número 4 apenas se aplica aos CTA admitidos na empresa até 30 de Setembro de 2007, sendo que aos CTA admitidos posteriormente aquela data é aplicado um plano de contribuição definida, nos termos do Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões celebrado entre a NAV e o SINCTA.

6- Para efeitos do disposto no número 4, considera-se que:

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 atualmente se encontram estabelecidas no artigo 37.º-A do estatuto da aposentação;

b) Os CTA beneficiários da Segurança Social reúnem os requisitos para a reforma por velhice a partir do momento em que atinjam a idade de 57 anos e preencham as demais condições legais para a requerer, atualmente estabelecidas no Decreto-Lei n.º 155/2009, de 9 de Julho, aplicando-se a idade de 58 anos a partir do momento da entrada em vigor do diploma legal que alterar a idade da reforma.

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, 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 nos números 4 e 5 serão satisfeitas através do Fundo de Pensões NAV/SINCTA - Plano de Benefício Definido - ou através do instrumento que o venha a substituir.

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

11- No caso de, por qualquer razão, se verificar a extinção do fundo de pensões referido no número 9, ou do instrumento que o venha a substituir, as responsabilidades da empresa constantes dos números 4 e 5 mantêm-se integralmente em vigor.

Cláusula 10.ª

Disponibilização de direitos

1- Os CTA com licença, qualificações 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 atualizável de 5152,65 €.

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 atualizável de 2944,32 €;

c) Sendo a percentagem inferior ou igual a 35 % - um valor constante de 4987,98 € acrescido de uma componente atualizável de 5152,65 €.

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 com-

plete 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 número 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 as respetivas qualificações e averbamentos válidos.

9- A componente atualizável do prémio de disponibilidade, prevista nos números 2 e 3, será anualmente ajustada por referência a 1 de Julho de cada ano, com base no Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT.

10- Se em Janeiro de qualquer ano se verificar um valor acumulado 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 números 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 já se tenham disponibilizado ou venham a disponibilizar para prolongar funções entre os 52 e 55 anos, têm 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=2 699,00 € x 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 respetivo 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 2 de fevereiro de 2009, dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do diploma legal que fixou o limite de idade para o exercício de funções operacionais nos 57 anos, que venham a disponibilizar-se para o prolongamento de funções operacionais até aos 57, ou 58 anos de idade, terão igualmente direito à perceção da indemnização por desvinculação contratual a partir dos 55 anos, calculada nos termos previstos no número 1.

5- Terão igualmente direito a receber IDC a partir dos 55 anos de idade, os CTA que tenham ingressado no quadro de pessoal da empresa a partir de 3 de Fevereiro de 2009, data de entrada em vigor do diploma legal que fixou nos 57 anos a idade limite para o exercício de funções operacionais.

6- Os CTA referidos no número anterior que se venham a disponibilizar para o exercício de funções operacionais entre os 57 e a nova idade limite de 58 anos de idade, a fixar em diploma legal, manterão o direito à perceção do IDC calculado nos termos previstos no número 1.

7- Os CTA que venham a ingressar no quadro de pessoal da empresa em data posterior à data de entrada em vigor do diploma legal que vier a fixar o limite de idade para os 58 anos terão direito a receber IDC a partir dos 57 anos.

8- A concessão do IDC nos termos dos números anteriores também se aplica aos CTA 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 ou até aos 66 anos de idade, incluindo os CTA referidos no número 3 da presente cláusula, nos termos e condições aí previstos.

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

10- O valor da indemnização por desvinculação contratual, previsto no número 1, bem como o valor do adiantamento referido no número 12, será anualmente atualizado, por referência a 1 de Julho de cada ano, com base no Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT.

11- No cálculo dos valores de IDC previstos na presente cláusula serão deduzidas todas e quaisquer ausências ao serviço, excetuando os dias de férias, os dias de descanso e as folgas de compensação.

12- Caso o CTA o pretenda, poderá solicitar à empresa adiantamentos trimestrais no valor de 8097,00 €, por conta da indemnização por desvinculação contratual referida nos números anteriores, sendo esta opção suscetível 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 e entre os 57 e os 58 anos, nos termos previstos nos

números 7 e 8 da cláusula 8.ª e que não venham a assegurar a inerente prestação efetiva de trabalho, ser-lhes-á aplicada uma penalização pecuniária no montante de 8097,00 € e 4048,50 €, respetivamente, a qual será anualmente atualizada, por referência a 1 de Julho de cada ano, com base no Índice Harmonizado de Preços no Consumidor (HICP) em Portugal estabelecido pelo EUROSTAT.

14- O montante da penalização referido no número anterior não será aplicado, caso a não prestação efetiva de trabalho tenha sido motivada por razões de saúde.

15- O direito à perceção de IDC para os CTA previstos no número 1 da presente cláusula, fica condicionada à verificação, em Janeiro de cada ano, de um valor acumulado de adesões não inferior a 40 %, o que, não ocorrendo, determina a suspensão do disposto no número 1, para renegociação, continuando a ser liquidados os adiantamentos previstos no número 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 correção os restantes profissionais e, designadamente, daquele investido em funções de direção e chefia;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 proteção 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 atualizadas 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, qualificações e averbamentos.

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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

i) Exigir ao CTA o desempenho de funções em atividade diferente daquela a que está vinculado por força do presente AE ou do seu contrato de trabalho ou que não correspondam à sua aptidão e categoria profissional, salvo acordo do CTA e sem prejuízo do disposto na cláusula 95.ª

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Direitos dos CTA

São direitos dos CTA:

a) Exercer os privilégios inerentes às licenças, qualificações e averbamentos;

b) A independência total, individual ou coletiva, em relação a interferências, pressões, instruções ou normas relativas ao exercício de funções ATS, provenientes de entidades ou

órgãos alheios à estrutura hierárquica dos serviços de tráfego aéreo e à autoridade aeronáutica competente;

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

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

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

Cláusula 17.ª

Proteção em caso de terrorismo ou pirataria

1- Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação 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 respetivo responsável ou por quem no momento o substituir.

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

Cláusula 18.ª

Transmissão de exploração

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 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, diretamente 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 respetivo horário;

b) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

c) Ciclo de horário - O número de semanas necessárias ao retorno à sequência inicial do horário;

d) Período de descanso semanal - O conjunto formado pelos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;

e) Sobreposição de serviço - O período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os CTA que rendem um turno.

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

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

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

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

Cláusula 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 0h00 e as 7h00;

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

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

d) O período intercalar de descanso não será nunca inferior a 8 horas, considerando-se que o correspondente descanso compensatório, exigido nos termos da lei, está integrado no período de descanso semanal previsto na alínea *d)* da cláusula 21.ª;

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

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

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

Cláusula 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 averbamento de órgão válido, à exceção daqueles que estejam posicionados nos graus V e VI da carreira.

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

3- O trabalho prestado em regime de BHT é remunerado nos termos definidos na cláusula 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 de vigilância, 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 exceção das Torres de Porto Santo, Santa Maria e Flores.

b) A um período de repouso de 90 minutos consecutivos entre as 0h00 e as 8h00 sem perda de retribuição nem desconto do tempo de serviço, exceto nos órgãos com um CTA por turno.

c) A uma hora para refeição sempre que o turno abranja a totalidade do respetivo período de refeição, contando-se para todos os efeitos como tempo de serviço.

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

Cláusula 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 rutura de escala, devendo a alteração ser divulgada com uma antecedência, em princípio de oito dias, nunca inferior a três dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

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

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

Cláusula 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 averbamento de órgão ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável dos respetivos supervisores operacionais;

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

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

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

3- Ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimen-

to 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 iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

c) Para garantia da segurança da navegação aérea.

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

a) Duas horas de trabalho suplementar por dia, por prolongamento ou antecipação;

b) Duzentas horas de trabalho por ano.

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

a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas na alínea *b)* do número 2 desta cláusula;

b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos devidamente justificados, a empresa tenha obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

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

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

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

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

9- O disposto no número anterior não se aplica se o CTA avisar com mais de 72 horas de antecedência que não pode assegurar a prestação do trabalho suplementar em causa, ou se justificar a sua ausência por qualquer dos motivos previstos no número 2 da cláusula 49.ª

10- Nos órgãos onde o Centro de Medicina Aeronáutica se situe fora do local habitual de trabalho, o início da deslocação do CTA para efetuar os respetivos 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 noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 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 *d)* do número 1 da cláusula 23.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 efetivo dos descansos compensatórios previstos no número anterior não ser possível, por

acordo, num dos três dias úteis imediatos ao da prestação, aqueles serão remidos, em relação aos CTA que aceitem essa 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 2 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 número 1 da cláusula 8.ª, os CTA terão direito ao gozo de dias de descanso anuais compensatórios, nas seguintes condições:

a) Os CTA com uma antiguidade na empresa superior a 5 anos e menor que 10 anos, por referência a 1 de Janeiro do ano civil a que diga respeito têm direito a 1 dia de descanso anual, que será gozado 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 2 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 averbamento de órgão válido e que reúnam as condições para o prolongamento de funções operacionais entre os 55 e os 57 anos ou entre os 55 e os 58 anos a partir da data de entrada em vigor do diploma legal que fixar o limite de idade para funções operacionais nos 58 anos.

4- A adesão referida no número anterior deverá ser efetuada nos termos previstos nos números 7 e 8 da cláusula 8.ª

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os CTA que efetivamente estejam a prolongar o exercício de funções operacionais entre os 55 e os 57 ou 58 anos e enquanto tal ocorrer, terão direito aos dias de descanso anual previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, independentemente de se ter ou não verificado no ano civil anterior a condição estatuída no número 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 elimina os períodos especiais de descanso previstos na cláusula 25.ª para os CTA em regime de turnos.

Cláusula 35.ª

Horas de refeição

1- São considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

Almoço: 12h00 - 15h00

Jantar: 20h00 - 23h00

2- No período de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, 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 número 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- Para além dos feriados obrigatórios, na NAV observar-se-ão como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, sendo o feriado de Terça-Feira de Carnaval substituído nos termos do número 3 da presente cláusula.

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

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

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

Cláusula 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 números 2 a 4 anteriores aplica-se ape-

nas aos CTA que optem por esse tratamento, avisando para o efeito, por escrito, a empresa até 15 de Dezembro do ano anterior.

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

7- O trabalho prestado em feriado por um CTA que tenha tomado a opção prevista no número 5 confere direito ao pagamento previsto na cláusula 61.ª, se for efetuado 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 números 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 número 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 efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 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 número 3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 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 exceção dos períodos compreendidos entre 3 dias antes e 3 dias depois do dia de Carnaval e ou do período entre Sexta-feira Santa e o Domingo de Páscoa, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o CTA ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

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

Cláusula 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 número 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, rutura de escala.

6- Na TWRFUN a duração do período de férias referida no número 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 número 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 no número 3 desta cláusula.

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto	12 por dia	12 por dia
Setembro	12 por dia	8 por dia
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 inicio no Domingo de Páscoa e semana anterior	8 por dia	

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

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

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas a ordenação dos CTA com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente de pontuação. Em caso de igualdade terá direito à escolha, o de menor pontuação no ano anterior;

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

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

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto nos números 1 e 2 da cláusula 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) Não haverá alterações ao período de férias preferencial até à publicação do mapa de férias provisório contendo todos os períodos de férias e referido no ponto anterior.

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

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

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

Cláusula 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 respetivo gozo, em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

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

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

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

Cláusula 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 primeiro trimestre do ano civil subsequente e o triplo do respetivo 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 15 minutos no início do período de trabalho considera-se falta.

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

Cláusula 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 reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

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

d) As motivadas pela prática de atos 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 proteção 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 número 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no número 4, devendo a empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

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

Cláusula 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- Às faltas referidas no número 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 número 2.

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea *d)* do número 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 respetivo subsidio 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- Na situação prevista na alínea *a)* do número 2 da cláusula 51.ª, o trabalhador também poderá optar pela diminuição do número de dias de férias, nos termos do número 1 anterior.

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

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

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

Cláusula 53.ª

Dispensas

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

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

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

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

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

5- Caso seja abrangido pelo Fundo/Plano de Pensões de Benefício Definido, o CTA fica obrigado ao pagamento dos custos relativos à manutenção das suas responsabilidades/benefícios durante o período da licença sem retribuição, os quais serão calculados mediante avaliação atuarial.

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

Cláusula 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 direta ou indiretamente em dinheiro ou espécie.

3- Para efeitos deste AE entende-se por:

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

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

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

Cláusula 57.ª

Pagamento da retribuição

1- A retribuição devida será sempre paga integralmente no decurso do mês a que respeita por transferência bancária, podendo, em casos excecionais devidamente fundamentados e solicitados pelo trabalhador com a antecedência devida, ser a retribuição paga, pontualmente, através de cheque.

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

Cláusula 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 noturno

O trabalho noturno previsto na cláusula 30.ª efetuado no âmbito deste acordo, será pago do seguinte modo:

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

b) Quando prestado em trabalho suplementar, em dia normal ou em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em regime de BHT, o seu pagamento está coberto pelo pagamento especial previsto nas cláusulas 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 de quantia certa do trabalho suplementar a prestar nas situações previstas nos números 1 e 2 da cláusula 29.ª, bem como a remissão integral dos descansos compensatórios decorrentes dos números 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 números 2, 4 e 5 da cláusula 9.ª, não sendo relevante para efeitos de remuneração de férias, respetivo subsídio e subsídio de Natal.

Cláusula 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 20h00 ou 22h00, os dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados, consideram-se com inicio às 20h00 ou 22h00 do dia anterior e termo às 20h00 ou 22h00 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 número 1 da cláusula 61.ª e nos números 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 efetivamente 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 aquele 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 número 1 será calculada apenas com base no estipulado no número 1 da cláusula 61.ª

4- O CTA que, em resultado das funções que exerça, aufira de forma regular ou temporária o PEF referido na cláusula 70.ª, receberá uma remuneração BHT reduzida em 50 % relativamente ao valor calculado nos termos dos números anteriores.

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

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

7- O montante global referido no número 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 números 2, 4 e 5 da cláusula 9.ª, e da cláusula 56.ª, não sendo relevante para efeitos de remuneração de férias, respetivo 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 fatores:

a) Risco de incidente ou acidente e responsabilidade instantânea;

b) O averbamento de órgão de que o CTA é detentor.

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

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

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

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

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

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

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

9- Se ocorrer a passagem à aposentação ou reforma sem que tenha sido readquirido qualquer averbamento de órgão, a remuneração mensal líquida a que se refere o número 4 e 5 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 subsidio de refeição

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

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

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

4- É atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no número 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas e abranja, pelo menos, 60 minutos de um dos períodos de refeição previstos na cláusula 35.ª

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

6- Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos, contados desde o termo do referido horário e abranja, na totalidade, um dos períodos previstos na cláusula 35.ª

Cláusula 67.ª

Diuturnidades

Todos os CTA têm direito a uma diuturnidade no montan-

te 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 em 27 de Agosto de 2010, data de entrada em vigor do AE revisto naquele ano prestavam serviço nas Torres de Controlo das Flores, Porto Santo e Cascais, em consequência do ajustamento da remuneração operacional prevista no citado AE, aplicando-se exclusivamente aqueles trabalhadores e até que obtenham um novo averbamento de órgão noutro órgão.

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

Cláusula 69.ª

Cálculo da remuneração operacional

1- As pontuações a que se refere o número 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 efetuarem os cálculos, numa percentagem igual a 50 % da variação registada.

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

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

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

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

Cláusula 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, excetuando os dias de descanso e o gozo de folgas de compensação, determina a dedução proporcional do prémio estabelecido no número anterior.

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

4- No caso dos CTA formadores residentes e instrutores residentes, o prémio estabelecido na presente cláusula não é acumulável com o pagamento previsto no número 1 da cláusula 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 efetuadas pelos CTA para fora do seu local habitual de trabalho, no âmbito das suas funções ou para realização de tarefas específicas que as determinem.

2- A natureza das deslocações em serviço, os meios de transporte, alojamento, pagamento de despesas, bem como demais regalias e obrigações dos CTA deslocados, constam 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 diretamente pela transferência, nomeadamente a referente ao transporte do trabalhador e agregado familiar e da respetiva bagagem.

5- Não se consideram transferências:

a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;

b) As deslocações em serviço.

Cláusula 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 abrirá concurso para transferências a concretizar no ano civil seguinte, com indicação do serviço da empresa para onde as inscrições dos interessados deverão ser endereçadas.

5- Os CTA interessados em concorrer a transferências, deverão inscrever-se, por escrito, com cópia para o SINCTA, nos 45 dias seguintes ao do anúncio, podendo inscrever-se para mais de um órgão com indicação, nesse caso, da respetiva ordem de preferência.

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

a) Maior antiguidade do CTA no órgão (AO) onde se encontra colocado na data do anúncio;

b) Considera-se a mesma AO para todos os CTA oriundos do mesmo curso ab initio e que ainda não foram transferidos nenhuma vez, contada a partir da data em que o último deles obteve o seu primeiro averbamento de órgão;

c) A AO para CTA transferidos ao abrigo dos concursos realizados até final de 2009, conta-se a partir da data da obtenção do averbamento de órgão baseado na qualificação mais elevada do órgão para onde essa transferência ocorreu, sendo equivalentes para este efeito os averbamentos de órgão baseados nas qualificações TCL, OCN, APS em S. Maria e APS/RAD e ACS/RAD em Lisboa;

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

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

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

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

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

8- Escolhidos os CTA que serão transferidos, a NAV divulgará a lista provisória de transferências até 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 aos três concursos seguintes.

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

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

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

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

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

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

17- 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.

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

Cláusula 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 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 coletivo, conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito a uma indemnização no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea *b)* do número 3 da cláusula 56.ª, por cada ano ou fração de antiguidade.

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

CAPÍTULO VIII

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 nos SSAP

1- A empresa procurará garantir a todos os cta o direito de inscrição nos serviços sociais da administração pública, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data da entrada em vigor deste acordo.

2- A NAV assumirá os encargos devidos aos SSAP em função das capitações estabelecidas.

3- Os benefícios concedidos pelos SSAP não são acumuláveis com os de idêntica natureza, eventualmente concedidos pela empresa ao CTA que seja beneficiário daqueles Serviços Sociais.

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, atualização e treino de situações específicas, no quadro do Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA que constitui o anexo VI deste AE.

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

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

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

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

a) Obtenção de um averbamento de órgão, de acordo com as normas em vigor;

b) Renovação de um averbamento de órgão;

c) Por decisão do chefe de órgão que derive de uma análise de incidente de tráfego aéreo em que o CTA esteja envolvido, conforme estipulado pelas normas em vigor na NAV;

d) Por decisão do chefe de órgão, a pedido devidamente fundamentado do próprio CTA;

e) Outras situações contempladas no Regulamento do Sistema de Avaliação Operacional de CTA, que constitui o anexo VI deste AE.

Cláusula 82.ª

Formação - Definições

1- Para efeitos deste acordo considera-se:

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

b) Formação operacional - Destinada a fornecer aos candidatos à obtenção de qualquer averbamento de órgão num

órgão ATM os conhecimentos, a experiência operacional e a perícia indispensáveis para efeito dessa obtenção e consequente desempenho das funções inerentes aos privilégios que lhe correspondem, conforme o anexo 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 cujo averbamento de órgão pretende obter, utilizando-se variados processos pedagógicos incluindo a simulação analítica, entendendo-se como tal o estudo gradual e controlado de situações de gestão de tráfego aéreo retiradas da realidade, possibilitando ao estagiário examinar e ensaiar várias soluções;

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

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

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

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

Cláusula 83.ª

Exercício de funções de formação

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

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

Cláusula 84.ª

Frequência de ações de formação

1- Considera-se coberta pela remuneração mensal referida na alínea *b)* do número 3 da cláusula 56.º a participação do CTA em ações de formação, até ao limite de 14 horas por ano, que tenham lugar em dia de descanso complementar ou semanal.

2- Nos anos em que o número anual de movimentos IFR per capita, apurado nos termos dos números 3, 5 e 6 da cláusula 69.ª, não ultrapasse o valor máximo histórico, o período de tempo referido no número anterior será de 21 horas/ano.

Cláusula 85.ª

Avaliação operacional

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Carreira de CTA

Cláusula 87.ª

Ingresso

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

a) Seleção, de acordo com a regulamentação em vigor na NAV acordada com o SINCTA;

b) Frequência, com aproveitamento, do curso ou cursos fornecidos pela NAV que dão acesso à obtenção da licença de instruendo CTA;

c) Obtenção da licença portuguesa de CTA com, pelo menos, um averbamento de órgão.

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

3- O ingresso na carreira de CTA conta-se, para todos os candidatos que frequentam o mesmo curso de formação ini-

cial e que reúnam as condições previstas no número 1 desta cláusula, a partir da mesma data.

Cláusula 88.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 fatores, sucessivamente considerados:

a) Maior classificação na formação inicial referida na alínea *b)* do número 1 da cláusula 87.ª;

b) Maior antiguidade na empresa;

c) Maior idade.

3- Quando, por motivos culposos da empresa, um candidato se atrase no ingresso na carreira, a sua antiguidade será a dos restantes candidatos no mesmo curso de formação que possibilitou aquele ingresso, de acordo com os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 89.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 90.ª

Progressão técnica

1- Por progressão técnica entende-se a obtenção de qualquer das qualificações, averbamentos de qualificação e/ou averbamentos de órgão de controlo de tráfego aéreo estabelecidos pela autoridade aeronáutica competente.

2- A obtenção de qualquer das qualificações e/ou averbamentos efetua-se mediante a realização com aproveitamento da formação inicial e operacional.

3- A progressão técnica integra as seguintes qualificações:

a) Qualificação de controlo de aeródromo visual (ADV);

b) Qualificação de controlo de aeródromo por instrumentos (ADI);

c) Qualificação de controlo de aproximação convencional (APP);

d) Qualificação de controlo de aproximação de vigilância (APS);

e) Qualificação de controlo regional convencional (ACP);

f) Qualificação de controlo regional de vigilância (ACS).

4- A NAV é obrigada a permitir a manutenção do averbamento do órgão de que é detentor o CTA que tenha sido nomeado para funções em horário regular de chefia orgânica, instrução, formação e assessoria.

Cláusula 91.ª

Efeito dos averbamentos de órgão

1- Os efeitos decorrentes dos averbamentos do órgão dependem da sua inclusão na licença individual e reportam-se à data daquela.

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

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

Cláusula 92.ª

Condições para a progressão técnica

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

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

Cláusula 93.ª

Falta de aproveitamento na obtenção de averbamento de órgão

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

2- Em caso de falta de aproveitamento pela segunda vez no mesmo averbamento de órgão, o CTA regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de averbamento de órgão em qualquer órgão, atentas as normas vigentes sobre transferências, desde que complete três anos de AO até 31 de Dezembro do ano do concurso, contabilizados a partir da data em que recuperou o averbamento de órgão 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 novo averbamento de órgão, tentadas ao abrigo do disposto na parte final do número 2, regressa definitivamente ao órgão onde estava colocado anteriormente.

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

Cláusula 94.ª

Falta de aproveitamento em curso de qualificação de vigilância

1- Quando um CTA tiver falta de aproveitamento num curso de qualificação de vigilância, frequentará o primeiro

curso que se realize, se aquela se dever a razões médicas fundamentadas, ou o primeiro curso que for possível, se se dever a outras razões.

2- Até ao início do novo curso, o CTA permanece colocado no órgão radar para onde foi transferido, exceto 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 de qualificação de vigilância 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 de qualificação de vigilância 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 de qualificação de vigilância, regressa ao órgão onde estava colocado anteriormente, podendo vir a candidatar-se à obtenção de averbamento de órgão apenas em órgão não 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 excecional, todos os CTA ao serviço da empresa à data da celebração do AE 2010, ou seja, 30 de julho de 2010, e que não sejam detentores de qualificação de vigilância, poderão candidatar-se à transferência para um órgão radar, mediante a frequência de um curso de qualificação de vigilância 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 número anterior, os CTA interessados deverão apresentar até 31 de Dezembro de 2015 as candidaturas para um órgão radar, devendo a NAV calendarizar as ações de formação necessárias para a concretização das candidaturas apresentadas.

Cláusula 95.ª

Reclassificações por inaptidão técnica

1- Um CTA será reclassificado para outra categoria profissional, caso não consiga recuperar o averbamento de órgão que detinha no órgão para onde regressou nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 93.ª, ou do número 4 da cláusula 94.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 96.ª

Progressão profissional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8- Para efeitos do presente, AE considera-se que a utiliza-

ção genérica da expressão assessor compreende os graus de assessor, assessor sénior e assessor FMP.

Cláusula 97.ª

Acesso às fases

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

a) Têm acesso a CTA I, os CTA J com um ano de permanência nesta fase;

b) Têm acesso a CTA H, os CTA I, com um ano de permanência nesta fase;

c) Têm acesso a CTA G, os CTA H, com um ano de permanência nesta fase;

d) Têm acesso a CTA F, os CTA G, com um ano de permanência nesta fase;

e) Têm acesso a CTA E, os CTA F, com um ano de permanência nesta fase;

f) Têm acesso a CTA D, os CTA E, com um ano de permanência nesta fase;

g) Têm acesso a CTA C os CTA D com um ano de permanência nesta fase;

h) Têm acesso a CTA B os CTA C com dois anos de permanência nesta fase;

i) Têm acesso a CTA A os CTA B com três anos de permanência nesta fase;

j) Têm acesso a CTA A-1 os CTA A com três anos de permanência nesta fase;

k) Têm acesso a CTA A-2 os CTA A-1 com quatro anos de permanência nesta fase;

l) Têm acesso a CTA A-3 os CTA A-2 com quatro anos de permanência nesta fase.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 105.ª, as mudanças de fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior.

Cláusula 98.ª

Acesso aos graus

A nomeação para as funções previstas no número 3 da cláusula 96.ª depende da existência de necessidade funcional e será efetuada tendo em consideração o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 99.ª

Critérios de escolha para graus

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

2- A escolha para o exercício de funções de chefe de sala de operações, instrutor e supervisor operacional, é efetuada de entre os CTA que se candidatem, que não se encontrem abrangidos pelo disposto no número 3 da cláusula 101.ª, e reúnam, nomeadamente, os seguintes requisitos:

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

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

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

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 número 2 da presente cláusula com três anos de averbamento de órgão ou, havendo-os, não sendo escolhidos pelo colégio, este pode nomear CTA com antiguidade de averbamento de órgão 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 número 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 100.ª

Constituição, funcionamento e deliberações dos colégios

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

a) Para chefe de sala de operações: os chefes de sala de operações e o chefe do órgão respetivo;

b) Para supervisor operacional: os supervisores operacionais e o chefe do órgão respetivo;

c) Para instrutor: os instrutores e o chefe do órgão respetivo.

2- O colégio funcionará desde que estejam presentes mais

de metade dos seus elementos, incluindo obrigatoriamente o seu presidente.

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

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

a) Cada candidato será classificado em função da ponderação dos requisitos previstos no número 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.

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

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

7- A participação pelo CTA nas reuniões periódicas ou de colégio está coberta pela remuneração mensal referida na alínea *b)* do número 3 da cláusula 56.ª e apenas confere o direito a meia folga a todos os elementos que não estejam de serviço no momento da sua realização.

8- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a meia folga prevista no número anterior poderá ser remida a dinheiro, considerando-se a mesma equivalente a 4 horas de salário hora, calculada nos termos da cláusula 58.ª

Cláusula 101.ª

Cessação de funções nos graus

1- O desempenho das funções previstas no número 3 da cláusula 96.ª, excetuando as funções de chefia orgânica, pode cessar:

a) Por mútuo acordo;

b) Por decisão unilateral da empresa ou do CTA, mediante pré-aviso escrito de sessenta dias. No caso de estar em causa a cessação de uma das funções referidas na cláusula 99.ª, número 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 número 6 da cláusula 99.ª;

e) No caso previsto no número 2 da cláusula 83.ª

2- A cessação das funções previstas na cláusula 98.ª, excetuando as funções de chefia orgânica, ao abrigo do número precedente, determina o regresso do CTA às funções operacionais próprias da sua progressão técnica, para a fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

3- No caso em que a cessação de funções tenha decorrido de decisão unilateral e fundamentada da empresa, 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 número 2.

Cláusula 102.ª

Exercício de funções em comissão de serviço

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

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

3- O acordo escrito que formaliza o exercício de funções em comissão de serviço deverá conter os elementos constantes da lei, bem como o regime remuneratório que o CTA beneficiará ao abrigo das disposições constantes do presente AE.

4- A celebração de acordo de comissão de serviço substitui, nos casos aplicáveis, o acordo de prolongamento de funções anteriormente celebrado pelo CTA ao abrigo do número 6 da cláusula 8.ª, o qual cessa automaticamente a sua vigência sem necessidade de qualquer comunicação escrita na data de início de funções em comissão de serviço.

Cláusula 103.ª

Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança

O exercício de funções de assessoria de titulares de administração, ou equiparados, ou de direções, gabinetes ou áreas organizativas dependentes da administração pressupõe a existência de especiais relações de confiança e são exercidas em regime de comissão de serviço, sendo aplicável o disposto nas cláusulas 102.ª e 104.ª

Cláusula 104.ª

Cessação do exercício de funções em comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode, a todo o tempo e sem necessidade de invocar qualquer fundamentação, pôr termo ao exercício de funções em comissão de serviço, mediante a comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima, respetivamente de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquelas condições tenha durado até dois anos ou mais de 2 anos, e cessando em definitivo e sem necessidade de qualquer comunicação escrita quando o CTA atingir o li-

mite de idade para o exercício de funções não operacionais, previsto no número 5 da cláusula 8.ª

2- Cessando o exercício de funções, o trabalhador regressa à situação profissional que detinha ou que, em função da antiguidade entretanto adquirida, deteria, caso não tivesse acordado exercer funções em comissão de serviço, podendo, nos casos aplicáveis, celebrar acordo de prolongamento de funções.

3- Caso o CTA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções que entretanto cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente àquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

Cláusula 105.ª

Impedimentos à progressão profissional

1- Constitui impedimento à mudança de fase, a verificação de qualquer das seguintes situações, desde que a mesma se tenha verificado durante a fase em que o CTA se encontra e tal facto não tenha ocorrido há mais de 2 anos:

a) A existência de uma apreciação negativa da competência do CTA, apurada nos termos do regulamento referido na cláusula 85.ª;

b) A falta de aproveitamento numa progressão técnica.

2- A empresa deve comunicar ao CTA, por escrito, a existência de impedimento à mudança de fase, bem como o fundamento da mesma.

3- No caso previsto no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá recorrer no prazo de cinco dias úteis para um júri constituído por três CTA, sendo um designado pelo recorrente, outro pela empresa e o terceiro escolhido pelos vogais designados.

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

CAPÍTULO XI

Organizações representativas de CTA

Cláusula 106.ª

Crédito de horas

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

a) Oito horas para os delegados sindicais;

b) Quatro dias para os membros da direção do SINCTA;

c) Um dia para a direção da APCTA.

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

Cláusula 107.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 108.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 109.ª

Agregado familiar

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

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

Cláusula 110.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 111.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar, interpretar e integrar as normas do presente AE e respetivos anexos.

2- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada parte (NAV e SINCTA) e só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3- Cada parte pode, a qualquer momento, destituir os seus representantes e nomear novos representantes, desde que o comunique previamente à outra parte.

4- A comissão paritária funcionará nos termos previstos no

Código do Trabalho.

5- No prazo de 60 dias a contar da publicação do presente AE, cada parte indica os seus representantes na comissão paritária.

6- Os representantes da comissão paritária deverão, no prazo de 90 dias a contar da sua constituição, elaborar um regulamento de funcionamento da comissão paritária que deverá ser objeto de aprovação por parte da NAV e do SINCTA.

7- O regulamento referido no número anterior deverá, sem prejuízo de outras matérias, incluir como propósitos da comissão paritária o acompanhamento de alterações relativas a formação, qualificações, transferências e gestão do BHT, bem como avaliação das necessidades previsionais de recursos humanos nos órgãos ATC e ainda elaboração de recomendações com vista à melhoria da qualidade e da segurança do serviço prestado aos utilizadores, aumento de eficiência e produtividade.

Cláusula 112.ª

Disposições finais

1- Durante o período de vigência do AE e na observância dos limites dos gastos com pessoal estabelecidos para o restante período do RP2 (2016-2019) e, bem assim, dos limites/inibições que possam vir a ser estabelecidos por lei imperativa aplicável à NAV, serão analisadas numa base anual as possibilidades de mitigação das distorções remuneratórias referentes a progressões em fase e ganhos de produtividade, devendo tal análise considerar os ganhos obtidos ao nível da diminuição dos custos com encargos com benefícios pós-emprego que decorrerão da alteração do limite de idade operacional dos CTA para os 58 anos e do limite de idade para funções não operacionais para os 66 anos.

2- A análise referida no número anterior será efetuada no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 111.ª

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 2010 e que por este é revogado.

ANEXO I

Tabela salarial

Designação	Nivel	Valor mensal
Grau 6 - Chefia orgânica de FIR	19	4 035,36 €
Grau 5 - Chefia orgânica de centro de controlo	18	3 873,98 €
Chefia orgânica III		
Grau 4 - Chefia orgânica de torre II	17	3 599,06 €
Chefia orgânica II		
Grau 3 - Chefia orgânica de torre I	16	3 345,09 €
Chefia orgânica I		
Chefia de sala de operações		
Instrutor residente		
Formador residente		
Assesssor FMP		
Grau 2 - Supervisor	15	3 188,41 €
Assessor sénior		
Instrutor		
Grau 1 - Assessor	14	3 074,97 €
Fase A3	13	2 961,56 €
Fase A2	12	2 844,82 €
Fase A1	11	2 728,64 €
Fase A	10	2 627,00 €
Fase B	9	2 413,95 €
Fase C	8	2 197,53 €
Fase D	7	2 062,86 €
Fase E	6	1 901,94 €
Fase F	5	1 825,55 €
Fase G	4	1 749,15 €
Fase H	3	1 672,76 €
Fase I	2	1 596,36 €
Fase J	1	1 519,97 €

ANEXO II

Descrição de funções

1- Definição geral de funções de CTA

Planeia, dirige e coordena os fluxos de tráfego aéreo na área da sua responsabilidade (zona terminal, regional e/ou área vizinha de aeródromo) de modo a obter um fluxo de tráfego ordenado, seguro e expedito; identifica, transfere e separa as aeronaves entre si e em relação ao terreno, aplicando métodos convencionais e de vigilância, efetuando controlo de velocidades e utilizando técnicas de vectorização e equipamento de comunicação e de vigilância; identifica e transfere o tráfego de/para as áreas adjacentes; analisa o desenvolvimento previsível do fluxo de tráfego que entra na sua área de responsabilidade; emite autorizações de voo (descolagens e aterragens), instruções e outras informações necessárias; mantêm atualizado o quadro de progresso de voo em função das informações de posição recebidas dos pilotos das aeronaves; aceita ou impõe alterações aos níveis de voo tendo em vista a segurança e o escoamento do tráfego aéreo; efetua os procedimentos estabelecidos para situações de emergência; executa as tarefas referentes a uma das posições da área regional, aproximação, vigilância ou aeródromo, coordenando a sua atividade com as posições vizinhas.

2- Definições especificas das funções de CTA em grau

2.1- Instrutor

Ministra uma ou mais disciplinas em que é qualificado, durante cursos, reciclagens, estágios e sessões de treino, tendo em vista a formação técnica e profissional dos CTA; participa na elaboração dos programas das matérias a ministrar; prepara a sua aplicação prática; ministra os ensinamentos, de acordo com o programa, utilizando métodos adequados e acompanhando os instruendos nas várias fases de formação; exemplifica e aplica exercícios práticos, concebendo, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação; procede à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos instruendos, nomeadamente participando na elaboração de testes, no estabelecimento dos critérios de avaliação e integrando os júris; colabora nas ações de formação contínua previstas no Regulamento de Avaliação Operacional; colabora noutras tarefas necessárias ao funcionamento das ações de formação.

Os instrutores exercem a sua ação na operação (OJT-On Job Trainning), no âmbito da formação de pré-OJT e no âmbito de ações de formação em simulação e de ações de formação teórica no centro de formação ou local equiparado.

Para além das funções anteriormente mencionadas, compete ainda aos instrutores o exercício das seguintes funções:

a) Coordenação e elaboração do guia de formação operacional do respetivo órgão;

b) Participação na elaboração do plano anual de formação do respetivo órgão;

c) Supervisão e participação em ações de formação de transição e pré-OJT;

d) Coordenação e elaboração dos conteúdos dos testes escritos, previstos no Regulamento de Avaliação Operacional;

e) Preparação e condução de simulações e ações de atualização;

f) Coordenação de elaboração de CBT (Computer Base Training);

g) Coordenação e participação na elaboração e ou atualização de conteúdos formativos;

h) Coordenação da formação do respetivo órgão quando não houver nenhum elemento encarregue dessa função.

2.2- Instrutor residente

Aos instrutores colocados a título permanente no centro de formação estão cometidas, entre outras, as seguintes funções:

a) As que estão previstas no Regulamento de Formação (DO-19.01) e, adicionalmente:

b) Ministrar as disciplinas em que é especialista, durante cursos, estágios e ações de treino em simulador, tendo em vista a preparação teórica e prática dos formandos;

c) Colaborar na preparação das simulações no âmbito da formação contínua (Atualizações e situações invulgares e de emergência);

d) Participar na elaboração ou revisão dos programas curriculares dos cursos de formação inicial e de desenvolvimento a ministrar e preparar a sua aplicação prática;

e) Conceber exercícios práticos, aplicando ou colaborando em técnicas de simulação;

f) Ministrar os ensinamentos de acordo com os programas estabelecidos e acompanhar o processo de aprendizagem dos formandos nas várias fases de formação;

g) Proceder à avaliação das capacidades e do aproveitamento dos formandos nomeadamente participando na elaboração de testes e integrando os colégios de formadores constituídos em cada curso de qualificação;

h) Coordenar as ações de formação/cursos quando para tal seja nomeado;

i) Colaborar noutras tarefas necessárias ao bom funcionamento das acções de formação/cursos.

2.3- Formador residente

Ao formador residente são cometidas todas as funções descritas no ponto 2.2 em particular na área da formação inicial.

2.4- Assessor FMP (Flow Management Position)

O assessor FMP assegura a avaliação diária dos fluxos de tráfego, adotando em coordenação com a chefia de sala e/ou supervisores operacionais, medidas de regulação por forma a adequar a procura de tráfego ás 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 atividades globais da sala de operações de um ACC, competindo-lhe decidir e atuar em todas as situações que afetem o normal funcionamento da atividade operacional; é responsável pela chefia de todo o pessoal em serviço; efetua as coordenações necessárias com as entidades e serviços competentes, tendo em vista assegurar a operacionalidade dos sistemas, equipamentos e serviços da sala de operações; atualiza, divulga e certifica-se da existência de toda a documentação relativa à prestação do serviço; assegura o normal funcionamento da posição FMP (Flow Management Position), quer através da sua envolvência pessoal ou dos supervisores operacionais, quer através do destacamento de CTA com formação adequada; implementa, em coordenação com os supervisores operacionais, medidas de regulação de fluxo de tráfego; assegura o cumprimento dos trâmites previstos na regulamentação em vigor, nos casos de ocorrência de incidente ou acidente; desencadeia o serviço de alerta e de busca e salvamento, coordenando com a entidade responsável pela sua execução e operador(es) da(s) aeronave(s) envolvida(s), todas as ações consideradas necessárias; comunica ao chefe de órgão anomalias ocorridas durante o turno de serviço; participa e colabora com a chefia na resolução de problemas de exploração relativos à gestão dos meios humanos e tecnológicos do órgão; substitui o chefe do órgão na ausência do mesmo ou do seu substituto designado, no respeitante a assuntos correntes e inadiáveis; desempenha tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo com vista a manter a sua aptidão técnico-profissional.

2.6- Supervisor operacional

Supervisiona, orienta e coordena a prestação dos serviços de controlo de tráfego aéreo, informação de voo e alerta nas posições operacionais do sector sob a sua responsabilidade; distribui o pessoal ao seu dispor pelas posições respetivas, de acordo com a sua experiência, volume e complexidade do tráfego; assume as responsabilidades atribuídas ao chefe da sala de operações nos órgãos onde não existam estas funções; decide em estreita cooperação com o chefe da sala de operações sobre as configurações sectoriais, tendo em con-

ta as regras para o efeito estabelecidas pela respetiva chefia do órgão; executa a posição FMP (Flow Management Position) propondo, sempre que necessário, a adoção de medidas pontuais; garante as coordenações necessárias a uma correta gestão do fluxo de tráfego; verifica e controla a operacionalidade dos sistemas e equipamentos, comunicando as anomalias ao chefe da sala de operações; procede à investigação preliminar nos casos de incidente/acidente, suspendendo de imediato a título transitório o CTA envolvido do desempenho de funções; acompanha o funcionamento das posições de controlo, mantendo sobre as mesmas uma vigilância ativa nos períodos de pico de tráfego; pode desempenhar tarefas estritamente operacionais nas posições de controlo.

2.7- Assessor/Assessor sénior

Exerce, funções de análise e de estudo especializados no âmbito dos projetos e demais ações de responsabilidade a nível técnico e operacional, tendo em vista a preparação e definição de medidas de gestão e processamento de tráfego aéreo, sua planificação ou coordenação ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de gestão operacional sua programação, planeamento e controlo. Colabora na execução de auditorias operacionais e na análise dos procedimentos e standards de qualidade. Assegura ações nos domínios da gestão da informação e regulamentação operacionais, da gestão da segurança e risco operacionais, da gestão e planeamento do espaço aéreo e da gestão e avaliação dos sistemas e infraestruturas de apoio à prestação de apoio à navegação aérea. Participa em projetos e grupos de trabalho de nível nacional e internacional. Colabora e apoia a chefia na gestão do respetivo órgão. Substitui a respetiva chefia, quando nomeado para o efeito.

ANEXO III

Tabela de pontuações para cálculo da remuneração operacional

1- Em 2015 a pontuação referida no número 1 da cláusula 69.ª para o centro de controlo de Lisboa é de 787 pontos, aplicando-se a esta pontuação, em Janeiro de cada ano, o disposto nos números 2 a 6 daquela cláusula.

2- As pontuações para os restantes órgãos são iguais ao resultado da aplicação do número anterior, deduzido dos seguintes pontos:

Orgão ATC	Pontos a abater
ACCSMA	138
APP Porto	171
APP Faro	171
AD Lisboa	210
APP Funchal	225
ROP intermédia	327
ROP mínima	410

3- A ROP intermédia referida no número 2 aplica-se aos seguintes averbamentos de órgão:

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 número 2 aplica-se aos seguintes averbamentos de órgão:

– AD Cascais
– AD Porto Santo
– AD Flores

5- Exclusivamente para efeitos do disposto no número 2 da cláusula 9.ª, em relação aos CTA a que lhe sejam aplicadas, considera-se a pontuação que resultar da aplicação do disposto no número 1, deduzido dos seguintes pontos:

Averbamento de órgão	Número de pontos
LIS convencional	58
PORTO APP CONVENC.	233
FARO APP CONVENCI.	237
FUNCHAL APP CONVENC.	327
SMA OCA/TMA (anterior sistema Atlântico)	193

6- Para efeitos do disposto no número 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

1		Luis António Ricardo Candeias
2		Jorge Manuel Ricardo Oliveira
3		Maria Noémia Pacheco da Rosa
4		Helena Lucinda Ferreira V. Avillez Pereira
5		Vítor António Patrocínio dos Santos
6		Manuel Alves Cardoso
7		Luís Manuel Pereira Lázaro
8		Orlando Gandara Carmo Condeça
9		António Jorge Rodrigues da Rocha
10		Mário José da Silva Neto
11		António Manuel Ferreira Abreu Guerra
12		Abel Maria Gonçalves Paraíba
13		Carlos Manuel Martins dos Santos
14		Fernando Carlos de Almeida Gama da Silva

15		Maria João Santos Soares Leite
16		Daniel Henrique Caetano Neves Morazzo
17		José Carlos Costa Infante de La Cerda
18		Francisco Manuel Dionísio Ribeiro Salgado
19		Carlos Manuel Felizardo Viegas
20		Jaime Fernando Ferreira Borges
21		Virgílio da Luz Belo
22		Fernando Jorge Pereira Cambraia
23		Armelim José de Matos
24		José Manuel Pereira Figueiredo Sousa
25		António Carlos Madeira Costa
26		Pedro Manuel Pinhanços de Sotto-Mayor Rego
27		José Manuel Ornelas Pereira
28		Luís António Tavares de Melo Mesquita
29		Luís Augusto Proença da Silveira Botelho
30		Carlos Alberto Bettencourt dos Reis
31		João Filipe Lourenço da Silva
32		Manuel Gonçalves Pereira Silva Lopes
33		Claudino Manuel Rodrigues do Nascimento
34		Florival José Rolo Benvindo
35		Rui Manuel Barros Costa
36		Rui Manuel Barroco
37		Luís Armando Medeiros Martins
38		Paulo Jorge de Morais Salvador
39		Nelson José Medeiros Pimentel
40		José Manuel Pereira Freitas
41		Américo Gomes Dias de Melo
42		Dinis Gabriel Sousa Resendes
43		João Fernando Almeida Rodrigues
44		António Correia Castilho
45		Rui Manuel Santos Filipe
46		José Manuel Batista de Matos
47		Victor Manuel Tomaz Schwab dos Santos
48		Eugénio Henrique Soares Chaves Silva
49		José António Costa dos Santos Geraldes
50		João Luís Bastos Soares Mata
51		João António Ferreira Batalha
52		Carlos Filipe Ferreirinha Borges Terenas
53		Carlos Manuel do Nascimento Rosa Neto
54		Sérgio Luis Poço Marques
55		Rui Manuel Leitão Martins
56		Rui Manuel de Matos Neves

57		Fernando José da Silva Dutra
58		José Luís Medeiros Cabral Pereira
59		Paulo Miguel Ribeiro Miguens Gonçalves
60		Marco António Neves Rodrigues Tavares
61		Paulo Jorge Reis Moniz de Melo
62		Luís Filipe Pereira Coutinho Reis
63		Adelino José Cavalheiro Gonçalves
64		Rui Jorge Torres
65		José Alberto de Melo Ferreira de Meneses e Ornelas
66		Maria Isabel East de Freitas
67		Rui José Rodrigues
68		Fernanda Maria Teodoro Garcia
69		Nuno António Rainho Fernandes
70		Paulo Jorge Lopes de Azevedo
71		Jorge Manuel Mateus Anjos Ferreira
72		Paulo Alexandre Ribeiro Sousa Ferreira Leal
73		Eduardo Lopes Taquelim
74		José Francisco Silveira Nunes Duarte Leitão
75		Maria José Couceiro Marques Mano Guimarães Silva Domingos
76		José Luís Trindade Francela
77		João Paulo Lino Pereira Gaio
78		Luís Henrique Freitas Gago da Câmara Leandres
79		José Pedro Diniz Soares
80		Rui Manuel Pestana da Silva
81		António João Lazera Martins
82		Fernando José Gonçalves Feiteira
83		Vasco Agostinho Gomes da Costa Silva
84		João Paulo Frias Correia
85		Fernando Jaime Correia de Lacerda Castelo Branco
86		João Adérito Silva Aleixo
87		Eugénio da Nazaré Ferreira Alves
88		Rogério Nuno Camões Godinho Cayatte
89		Ricardo Miguel de Melo Costa Gabão
90		Heliodoro José Castro Lopes Santos
91		Jorge Emanuel Baptista Ferreira
92		Vasco Ruben Coelho Gaspar da Silva Domingos
93		Paulo Gonçalves Pereira da Encarnação
94		Cirilo Manuel Santos Gaspar Pereira Araújo
95		Luís António da Costa Pereira Paixão
96		Manuel António Vieira Lopes
97		Fernando Manuel dos Santos Madeira
98		Eduardo de Almeida Ribeiro de Castro Ascensão

99		Arlindo Manuel Gonçalves Santa
100		Humberto António Pereira de Oliveira
101		João Pedro Ruivo Soares Baptista
102		Miguel António Ribeiro de Abreu Lopes Rodrigues
103		Dalila Paula Garcia dos Santos Silva
104		Luís João Afonso da Cruz
105		Manuel António de Magalhães Alberto de Araújo
106		João Pedro Ponte Almeida Martins
107		João Vilaça Ferreira da Costa
108		Jorge Manuel dos Santos Pereira Fernandes
109		Rui Simões de Carvalho Nogueira
110		Rui Alberto Borges Medeiros
111		António Pedro Bernardo de Almeida Dias
112		António Carlos Mendes do Amaral
113		Manuel Adérito Duarte Costa
114		Nuno da Costa Alegria
115		Paulo Sérgio Gomes Noronha
116		Pedro Miguel Teiga Teixeira Ferreira
117		José Paulo Saramago
118		António José da Costa Bettencourt Alves
119		Mário Jorge Tavares de Melo Mesquita
120		Fernando dos Santos Aguiar
121		Manuel Augusto de Castro Anjos Soares da Silva
122		Rui Manuel Pereira Gomes
123		Júlia Maria Conceição Mateus
124		José Jorge da Fonseca
125		Rodrigo de Sousa Lobo Veiga Vaz
126		João Sobral Nascimento Telo Pacheco
127		Armando Dias Costa
128		Abílio António Pitta Groz
129		Paulo Jorge Santos Coelho
130		Carlos Manuel Santos Silva
131		Sérgio Paulo Cardoso Capela
132		Carlos Manuel Grazina Augusto
133		António Manuel Whittle Barbosa
134		Domingos Manuel Fonseca Barbosa
135		Mário Rui de Carvalho Xavier Ribeiro
136		Luís Miguel Geada Luis
137		Fernando José Soares Fernandes
138		Paulo Alexandre Florêncio Raminhos
139		Aura Célia Raposo Quadrado
140		Rui Nunes de Sousa Santos

141		Ana Isabel Martins Jóia Brito
142		Nuno Alexandre Rodrigues Simões
143		Vitor Manuel Seabra Cunha Pereira
144		Pedro Alexandre Vaz da Silva Matos
145		Lucília dos Prazeres Soares Fernandes
146		Francisco Carlos Araújo Afonso Pinto Lisboa
147		Horácio Manuel Gomes Nabais do Paulo
148		João Paulo de Jesus Castanheira
149		Pedro Miguel da Silva Santos
150		Sérgio Moura Santana
151		Nuno Jorge Mendes Chambel
152		Carlos Eduardo da Rocha Natário Carichas
153		Pedro Filipe Mota e Reis
154		Pedro Manuel de Almeida Nunes Barata
155		Pedro dos Santos Dionísio
156		Paulo Vicente Arruda Costa Raposo
157		Pedro Lourenço Rosado Moreira Rato
158		João Miguel Ferreira Almeida Saraiva
159		Nuno Miguel Carloto Peixoto
160		Ana Luísa Figueiredo Batista
161		Marco Aurélio Guedes de Melo Vasconcelos
162		Maria Margarida Braz Serra
163		Sandra Maria Coelho Aires Bastos Estima
164		Rita Ferreira
165		Pedro Gil Rebelo Lopes Roque
166		Sonia Marisa Figueiredo de Sousa Costa Capela
167		Ricardo Jorge de Melo Dowling
168		João Manuel Vaz Trigo Moreira
169		João Carlos Ferreira Rosa
170		Carlos Nuno de Almeida Rodrigues
171		Pedro Miguel de Oliveira Vieira da Silva
172		Rui Miguel da Silva Guimarães
173		Roberto Carlos Martins da Silva Medeiros
174		António Fernando Carvalho Querido
175		Rui Miguel Caldeira
176		Rui Manuel de Almeida Branco Pagaime
177		Sandra Ribeiro Pereira Teixeira Gomes
178		Mário Fernando Meirinhos Borges Coelho
179		Sandra Ivone Braga Lopes Correia
180		José Duarte da Silva Costa
181		Ricardo Alexandre da Fonseca Cruz Martins de Freitas
182		António Manuel de Sousa Braga Retorta

183		Carlos Alberto Lopes Goulart
184		José António Andrêa Alves de Azevedo
185		Duarte Manuel Simas de Carvalho Simões
186		Jorge Manuel de Melo Dargent
187		Rui Alexandre Pereira da Silva
188		Raquel Andreia de Azevedo Ferreira
189		Ana Isabel Limpo Salomé
190		Carlos Manuel Banha Saboga
191		Francisco José Brazão da Guia
192		Herlander Manuel Sequeira Simões
193		João Nuno Ramos dos Santos
194		Armindo Jesus Gomes dos Santos
195		Luís Miguel Candeias Coelho
196		Sérgio do Carmo Machado Pais
197		Graciano José Jesus Rodrigues
198		João Paulo Gonçalves Casimiro
199		Celso Carlos Pinto da Fonseca e Sá Barbosa
200		Andreia Batalha Silva Lopes
201		Carlos Miguel Magalhães Romão
202		Carlos Miguel Madeira Alho Amaro de Jesus
203		Anabela Caseiro Monteiro Pereira dos Santos
204		Luís Miguel da Silva Carneiro Leão
205		Eurico Manuel Gomes Ouro
206		João Afonso Lopez de Sousa Galvão
207		Jorge Humberto Santos Ferreira Abegão
208		Rui Miguel Moniz Furtado
209		Bruno Jorge Rodrigues Guincho
210		Hélder Lopes Pereira
211		Bruno Ricardo Neves Figueira
212		Pedro Miguel Pereira Magalhães Brandão
213		Hugo Miguel dos Santos Fernandes
214		Hugo Filipe de Oliveira e Carvalho Ferreira
215		José Manuel Vicente Gardete Correia
216		Pedro Miguel Curto Pimenta Fernandes
217		Nuno Miguel Cordeiro dos Santos Catarina
218		Mário José Gonçalves Timóteo
219		Anabela Henriques Fernandes Costa
220		Carlos Jorge Rodrigues Boleto Valdrez
221		Sónia Luciana Teixeira Leão Madureira Vieira
222		Stephanie Ann Luiz Riegel Pereira de Carvalho
223		Sofia Rohena Santos Martins Mendes Moreira
224		João Manuel Leal Dores

225		José Luís dos Santos Costa e Sousa
226		Cláudia Alexandra Amélio António
227		Carlos Furtado Lima de Sousa
228		José Pedro Barros Correia
229		Ana Cristina V. Mendes Russo de Lima
230		Nuno Acácio Domingos Nepomuceno
231		Gustavo Martins Silva
232		Augusto Miguel Machado de Azevedo
233		Rui Jorge Mateus Martins
234		Maria Leonor de Lemos Casanova Ferreira
235		Pedro Gonçalo Todi Barbosa da Fonseca
236		Artur Duarte Stüve Veiga de Faria
237		Marta Sofia Fernandes Tomada
238		Rui Patrício Medeiros de Sousa
239		Ana Cristina da Costa Martins
240		António Manuel Assis Gago Leal
241		Luís Miguel Castanhas Tojais
242		João Pedro da Cruz Dias Peixoto
243		Pedro Nuno Ribeiro Pedroso
244		Natacha Rafaela Palma Horta Monteiro Pinho
245		Filipa Lalanda de Figueiredo
246		Emília Patrícia Ferreira Rodrigues Gera
247		Hugo Jorge Pereira Lopes
248		José Pedro Ferreira Colares de Sousa
249		Nuno Miguel Guimarães Mendes
250		Pedro Alexandre dos Santos Loureiro
251		Celso Filipe Bernardes de Sousa Pereira
252		Hugo João Roque Ângelo
253		Bruno Filipe Silva Gama
254		Miguel Ângelo de Freitas Correia
255		Rui Pedro Soares Dias Marçal
256		Susana Alverca de Gouveia Barros
257		Bruno Fernando Alexandre Boal
258		Francisco José de Oliveira Santos
259		Ana Rita Figueira Melro
260		Nádia Rodrigues da Silva Chambel
261		Rui Alexandre Antunes Ladeiro
262		João Pedro Viegas Cabral Gonçalves
263		Luísa Gago Rolão Lopes Galvão
264		Viviana Isabel Almeida Durão
265		Pedro Miguel Ribeiro Parreira
266		Nuno Miguel Correia Moreira

267		Ana Rita Valverde Adão
268		David Nunes da Silva Albuquerque Barroso
269		Maria Luís Sampaio Malveiro
270		Mafalda Sofia de Jesus Conchinha Martins
271		Rita Margarida Ramos Martins da Costa
272		Pedro Alexandre Feliciano de Almeida Marcelino
273		João Daniel da Silva Coelho dos Santos
274		Ana Catarina Rodrigues de Carvalho
275		João Pedro Neto Ribeiro Durão
276		Pedro Emanuel dos Santos Silva Monteiro Palha
277		João Luís Picado de Carvalho Serranho
278		Jorge Miguel B. Ettencourt Ferreira Berquó Avelar
279		Paulo Alexandre Pires Correia Viveiros
280		Pedro de Figueiredo Duarte Pinto Cardoso
281		João Pedro Martins Marques
282		Hugo Janai de Sousa Coelho
283		Cátia de Lacerda Ferreira Ribeiro dos Santos Martins
284		Ana Sofia de Carvalho Santiago Ferreira Bento
285		Pedro Filipe Alves Torres
286		João Augusto Monteiro Palma
287		Mário Rui Dionísio Monteiro Pinho
288		Ana Filipa Vicente Cândido
289		Francisco Tiago Barros do Casal Bom
290		Tiago Jorge Lima dos Reis
291		Nuno Miguel Pinto Correia
292		Roberto Paulo Ramos Fernandes
293		Nélson Tiago Guedes Cabrita
294		Pedro Miguel de Almada Oliveira Pereira Dias
295		Gustavo Henrique Saturnino Moreira e Inverno
296		João Vítor da Conceição Cardoso
297		Gonçalo Nuno Coimbra de Alvarenga
298		Susana Maria Sargo Silva
299		Filipe Hoffmann de Mendonça
300		Tito Fraga Pacheco da Silva
301		Duarte Nuno Faria Ramos Abreu
302		Manuel Abreu Santos
303		Ana Raquel de Oliveira Guimarães
304		Marco Alexandre Matos Fernandes
305		Rui Jorge Barros Costa
306		Francisco Barreiros Couto
307		Carlos Miguel Ribeiro Amorim
308		Pedro Daniel Fonseca de Carvalho
309		David Leite Dias
310		Dércio Roberto Bettencourt Enes
311		Carlos Miguel Ponte Bettencourt dos Reis
312		Filipe José Cruz Gago
313		Ana Isabel da Silva e Sá
314		Miguel Duarte Figueiredo Borges
315		Hélio Júlio Águeda Sales
316		João Manuel Pinto Braz
317		João Pedro Ruas Fung
318		Nuno Filípe Faria Correia
319		Luís Miguel de Carvalho Maia
320		Rui Pedro da Costa Caldeira Valério
321		Eliza Marisa Lebre Telhado
322		Sara Felgar Silva
323		Luís Filipe Rodrigues Batista
324		Nuno Miguel Dias Rodrigues
325		Cláudia Vanessa Coutinho Rodrigues
326		Nuno Eduardo Monteiro Nobre de Sousa
327		Vasco Leite Marques da Costa
328		Ana Filipa Laureano Santos Dias Diogo Caetano
329		João Nuno Faria da Silva Afonso
330		João Tiago Ferreira Marques de Abreu
331		Anthony Silva Santos
332		Shakir Aboobakar Karim
333		Olavo Miguel Florêncio Sousa Santos
334		Lucas Martim de Sousa Coelho
335		Miguel Filipe Oliveira Reis
336		Ricardo Jorge da Silva Abreu

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 números 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 objetivo resolver situações de CTA que por motivos de perda de licença fiquem impedidos de exercer funções e não reúnam os requisitos legais exigidos para requererem a passagem à situação de 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 8.ª, não fique a desempenhar funções

de chefia orgânica, instrução, formação ou assessoria, nos termos e condições previstos no AE.

4- Considera-se que um CTA reúne os requisitos legais exigidos para requerer a passagem à situação de aposentação ou reforma quando reúne as condições previstas no número 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 EPE.

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

4- Os acréscimos nas pensões complementares pagas pelo Fundo de Pensões NAV/SINCTA - Plano de Pensões de Benefício Definido - resultantes da antecipação das aposentações, calculados por competente estudo atuarial, são da exclusiva responsabilidade da NAV Portugal, EPE.

III- Regime de reforma por velhice dos CTA

1- Nos termos da legislação atualmente em vigor, os CTA beneficiários da segurança social reúnem os requisitos legais para requerer a pensão antecipada de velhice quando tiverem 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, conforme definido no Decreto-Lei n.º 155/2009, de 9 de Julho.

2- Os CTA a que se refere o número anterior requerem a passagem à situação de reforma ao abrigo das condições definidas no supra referido decreto-lei ou do diploma legal que o vier a substituir na sequência da alteração legal do limite de idade para o exercício de funções operacionais para os 58 anos.

IV- Procedimentos administrativos de reforma/aposentação

1- Sem prejuízo do disposto no número 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 EPE.

2- De acordo com os elementos documentais disponíveis, compete à NAV informar, por escrito, o CTA que estão reunidas os requisitos legais, conforme definido no presente regulamento, para requerer a passagem à situação de aposentação ou reforma.

3- O CTA com vínculo à função pública deverá apresentar o requerimento para a aposentação nos serviços competentes da NAV, Portugal EPE, no prazo de sessenta dias após o conhecimento da informação referida no número 2.

4- O CTA beneficiário da Segurança Social deverá apresentar nos serviços competentes da NAV, Portugal EPE, no prazo de sessenta dias após o conhecimento da informação referida no número 2, comprovativo de que requereu a sua passagem à reforma.

5- Caso o CTA não proceda nos termos definidos nos números 3 e 4 a NAV fica desobrigada do cumprimento do disposto no número 2 da cláusula 9.ª do AE.

6- O CTA nessa situação mantém o direito à dispensa de comparecer ao serviço previsto no número 1 da cláusula 9.ª e à remuneração base mensal, tal como definida na cláusula 56.ª do AE e às diuturnidades.

7- O CTA que satisfaça as condições referidas nos números 3 e 4, continua a auferir a retribuição estipulada no número 2 da cláusula 9.ª até passar à reforma ou à aposentação, data a partir da qual aufere os benefícios previstos no contrato constitutivo do Fundo de Pensões NAV/SINCTA - Plano de Benefício Definido -, ou os benefícios previstos no contrato constitutivo do Fundo de Pensões NAV/SINCTA - Plano de Contribuição Definida -, conforme, respetivamente, tenha sido admitido na NAV antes ou após 30 de Setembro de 2007.

8- Dado que a reforma do CTA beneficiário da Segurança Social tem efeitos retroativos à data especificada no respetivo requerimento, a NAV procederá a um encontro de contas, quando ocorrer o despacho de passagem à reforma, o qual compreenderá a diferença entre a retribuição que o CTA tenha auferido entre o momento da entrega do requerimento e a data da concessão da reforma e os créditos que se vençam por força cessação do contrato de trabalho.

ANEXO VI

Regulamento do sistema de avaliação operacional de CTA

Artigo 1.º

Objectivo

1- O presente regulamento foi acordado entre a NAV e o SINCTA ao abrigo do disposto nas cláusulas 81.ª e 85.ª do AE aplicável a controladores de tráfego aéreo e tem como objetivos:

a) Regulamentar o processo de avaliação da competência operacional;

b) Proceder à identificação de necessidades formativas através de ações de avaliação contínua;

c) Assegurar formação contínua no âmbito do processo de avaliação da competência operacional.

Artigo 2.º

Validade do averbamento de órgão

1- Para manter válido o seu averbamento de órgão o controlador de tráfego aéreo tem de:

a) Cumprir um mínimo de 60 horas efetivas de posição operacional nos últimos 12 meses;

b) Caso o CTA exerça funções que não exijam a sua integração na escala operacional, o requisito definido na alínea

a) deverá ser cumprido nos períodos e nas posições de menor volume e complexidade de tráfego, e sempre que solicitado, com o acompanhamento de um instrutor da equipa;

c) Demonstrar as competências necessárias para o desempenho operacional nos termos constantes dos artigos 4.º e 5.º do presente regulamento.

2- Em caso de incumprimento de qualquer dos requisitos constantes do número anterior, a situação será comunicada pela empresa à entidade licenciadora para efeitos de suspensão do respetivo averbamento de órgão.

3- Caso se verifique infração ao estabelecido na alínea *a)* do número 1 do presente artigo, a recuperação do averbamento de órgão será efetuada nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 3.º

Validade dos averbamentos AVA e OJTI

Os averbamentos de licença OJTI e AVA têm uma validade de 3 anos e a sua revalidação está sujeita à frequência das ações de refrescamento da formação respetiva.

Artigo 4.º

Formação contínua

1- Para assegurar a competência operacional é garantida formação contínua através das ações que se seguem e que integram uma componente teórica e uma componente prática, efetuada em simulador:

a) Ações para treino de situações anómalas;

b) Ações para treino de situações de emergência;

c) Ações de atualização operacional, incluindo:

– Treino em carga de tráfego para aperfeiçoamento;

– Treino para uniformização de práticas e procedimentos;

2- As ações mencionadas no número anterior serão complementadas com formação em fatores humanos (HF), «Security» e língua inglesa.

3- As ações referidas nos números 1 e 2 supra respeitarão a seguinte periodicidade mínima:

a) Em cada ano, realizar-se-á obrigatoriamente pelo menos uma ação de formação, mencionada no número 1, para cada um dos CTA;

b) Em cada ciclo de 3 anos serão asseguradas todas as ações referidas nos números anteriores.

4- Qualquer impedimento à normal realização destas ações de formação deverá ser devidamente fundamentado, previamente comunicado ao SINCTA e submetido à aprovação da autoridade licenciadora.

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

Artigo 5.º

Avaliação da competência operacional

1- O sistema de avaliação contínua será composto:

a) Pela frequência das ações de formação contínua previstas no artigo 4.º;

b) Pelos resultados dos testes escritos referidos no presente artigo 5.º;

c) Pela realização da avaliação de competência prática operacional.

2- Os testes escritos referidos na alínea *b)* do número 1 supra são constituídos por um mínimo de trinta perguntas selecionadas aleatoriamente de uma bateria de até cem perguntas.

3- A bateria de perguntas será diferente para cada órgão de controlo, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

i) As perguntas incidirão obrigatoriamente sobre a prestação operacional do órgão e sobre os conhecimentos adquiridos nas ações de formação mencionadas no número 1 do artigo 4.º;

ii) As perguntas serão elaboradas por instrutores nomeados para o efeito pela respetiva chefia;

iii) Se em algum órgão não houver instrutores, será nomeado pela respetiva chefia um CTA para o efeito;

iv) As perguntas deverão ser revistas e atualizadas anualmente e renovadas, total ou parcialmente, de três em três anos.

4- A conceção, pontuação e regras de aplicação dos testes escritos serão concebidas por um grupo de instrutores nomeados para o efeito, sendo ainda consultada a APCTA.

5- A avaliação de competência prática operacional é realizada em simulador.

Artigo 6.º

Audição de gravações e visualização de vídeo

1- A audição de gravações mencionada no número 5 do artigo 4.º pode ocorrer sempre por decisão do chefe de órgão, por solicitação do próprio CTA ou mediante proposta fundamentada de um supervisor operacional.

2- A audição das gravações e a visualização de vídeo obriga à presença do CTA e de um instrutor de sua escolha, tendo um objetivo exclusivamente formativo.

3- O disposto no presente artigo não prejudica os procedimentos em vigor na NAV em caso de incidente ou acidente de tráfego aéreo e o pleno exercício das respetivas funções por parte do serviço competente em matéria de investigação dos mesmos.

Artigo 7.º

Proficiência linguística

Serão realizados testes e ações de formação com o objetivo de garantir o nível IV da escala de classificação da proficiência linguística da legislação nacional e internacional aplicável.

Artigo 8.º

Competência operacional

1- Considera-se que o CTA mantém competência operacional para o desempenho decorrente da posse da licença CTA, sempre que tenha frequentado as três ações de formação contínua previstas no artigo 4.º e realizado com aproveitamento as provas previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 do artigo 5.º

2- A falta de competência operacional para o desempenho

decorrente da posse da licença CTA, será comunicada pela empresa à autoridade licenciadora para efeitos de suspensão do respetivo averbamento de órgão.

Artigo 9.º

Base de dados

1- A NAV criará e manterá devidamente atualizada uma base de dados, donde constem, em relação a todos os controladores de tráfego aéreo, as informações relevantes para o conteúdo e objetivos do presente regulamento.

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

Artigo 10.º

Disposições finais

1- Eventuais dúvidas de interpretação do disposto no presente regulamento serão esclarecidas por consenso entre a NAV e o SINCTA, no âmbito da comissão paritária prevista na cláusula 111.ª do AE.

2- O presente regulamento só pode ser alterado por acordo entre a NAV e o SINCTA, podendo para o efeito qualquer das partes apresentar a todo o tempo proposta de alteração, iniciando-se as correspondentes negociações nos trinta dias subsequentes.

ANEXO VII

Regime do banco de horas de trabalho (BHT) - Cláusulas 24.ª e 62.ª do AE

I- Adesão ao BHT

1- A adesão ao BHT é voluntária, sendo aplicável aos CTA que tenham informado por escrito a NAV, com conhecimento ao SINCTA, da sua adesão ao BHT.

2- Considera-se que a adesão ao BHT é valida por todo o período de tempo em que o CTA exerce funções compatíveis com a prestação de trabalho em BHT, não sendo necessária a renovação da adesão por motivo de substituição ou renegociação do acordo de empresa.

3- Os CTA admitidos durante a vigência do regime do BHT terão 30 dias, a partir da data de assinatura do contrato de trabalho, para informarem por escrito a NAV, da sua adesão ao BHT.

4- Aos CTA referidos no número anterior, será aplicado no ano de admissão, o regime do BHT constante do clausulado do AE e do presente anexo, segundo o princípio «pro rata temporis».

II- Limites do BHT

5- O CTA aderente ao BHT disponibiliza-se para trabalhar em situações de antecipação ou prolongamento do turno e em situações em que esteja a gozar o seu dia de descanso semanal e ou complementar.

6- Não podem ser realizados mais do que 4 turnos/mês ou 40horas/mês, nestas se incluindo o limite de 8 horas por mês para situações de antecipação ou prolongamento de turno, em regime de BHT, salvo mediante prévia concordância do CTA.

7- A NAV procurará distribuir as horas equitativamente pelos CTA em iguais condições de prestação de trabalho.

8- A NAV só recorrerá a trabalho suplementar na impossibilidade de utilizar horas disponibilizadas pelo BHT.

9- As horas disponibilizadas pelo BHT deverão ser preferencialmente utilizadas para prestação de horas de trabalho em regime de turno constante da escala de serviço e para completar e/ou reforçar a dotação operacional necessária, devendo a utilização de horas de BHT para outras situações revestir carácter excecional e fundamentado.

10- Com prejuízo do disposto no número anterior, não poderão ser utilizadas horas de BHT para frequência, por parte dos CTA, de ações de formação antes de esgotados os limites de horas anuais previstos na cláusula 84.ª do AE.

III- Convocatórias para BHT

11- A convocatória para prestação de trabalho, em situações de antecipação ou prolongamento de turno, em regime de BHT será efetuada logo que a NAV tenha conhecimento da necessidade da sua prestação.

12- A convocatória para a prestação de trabalho em regime de BHT quando esteja em causa o suprimento de situações previsíveis de rutura da escala de serviço deverá ser feita, no caso do CTA se encontrar em DS (dia de descanso semanal obrigatório) ou DC (dia de descanso semanal complementar), com uma antecedência de, pelo menos, 72 horas relativamente ao início da prestação de trabalho. A convocatória com uma antecedência inferior à atrás prevista só poderá ser feita com o acordo do CTA.

IV- Isenções e exclusões do BHT

13- Os CTA têm direito a ficar isentos da prestação de trabalho, nas situações referidas no número 12, em regime de BHT, até ao limite de 4 dias por ano civil. No caso da prestação de trabalho ter sido programada através de escala, a utilização da isenção deve ser comunicada por escrito à NAV, com a antecedência mínima de 5 dias. Nas restantes situações, o CTA deverá comunicar a utilização da isenção logo que for convocado para a prestação de trabalho.

14- Qualquer recusa à prestação de trabalho em regime de BHT, que não esteja contemplada no número anterior, permitirá à NAV proceder à exclusão do CTA do regime de BHT, mediante comunicação escrita ao CTA no prazo de 30 dias após a verificação dessa recusa, sendo neste caso efetuados os respetivos acertos remuneratórios, tomando por base as importâncias abonadas a título de BHT, no ano civil em causa, até à data da exclusão e o tempo em regime de BHT efetivamente utilizado pela empresa no mesmo período, utilizando-se para o efeito a seguinte fórmula:

Valor do acerto remuneratório = Taxa horária do BHT * [(n.º de meses de BHT X 170/11) - número de horas efetuadas em BHT]

O acerto remuneratório deverá ser efetuado em duas prestações mensais.

15- Se até ao final do ano civil a NAV não tiver conseguido atribuir ao CTA a prestação de trabalho em regime de BHT correspondente, total ou parcialmente, ao número de horas equivalente às isenções (número 13) e às recusas (número 14) que não tenham determinado a exclusão do CTA do

BHT, o valor das horas em falta será descontado nas remunerações a pagar ao CTA, nos meses de Abril, Maio e Junho do ano civil subsequente.

16- Em alternativa à dedução referida no ponto anterior, o CTA poderá compensar horas de que pediu isenção ou recusou através da prestação de serviço em BHT, no decorrer do mesmo ano civil, quando convocado com menos de 72 horas de antecedência.

V- Trocas no BHT

17- Os CTA podem trocar entre si períodos de trabalho ao abrigo do BHT, sendo creditado o número de horas respetivo ao CTA que estava inicialmente convocado não contando, nestes casos, as horas prestadas por troca para efeitos dos limites referidos no número 1 da cláusula 24.ª do AE e no número 6 do presente anexo.

18- Ao CTA que tiver aceite a troca e não a venha a efetuar, ser-lhe-á contabilizada a ausência como isenção ou recusa, aplicando-se as disposições previstas no capítulo IV.

VI- Ausências e efeitos no BHT

19- As ausências ao trabalho, com exceção das decorrentes de casamento, utilização de créditos de horas para atividade sindical e nojo, por períodos consecutivos ou acumulados, superiores a 15 dias resultarão, caso a NAV assim o entenda, na redução de 7 horas por cada período de 15 dias, do total do BHT sendo deduzida proporcionalmente á remuneração BHT.

20- Aos CTA que, na qualidade de formandos, se encontrem em formação operacional ou de conversão, tendente à obtenção de um novo averbamento de órgão, ser-lhes-á aplicada uma redução idêntica à referida no número anterior, salvo se por interesse da empresa e com o acordo do CTA este for convocado para a prestação de trabalho em BHT.

Declaração dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, *g)* do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, uma empresa e 348 trabalhadores filiados no sindicato outorgante e, potencialmente, os CTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 31 de Julho de 2015.

A Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

Luís Filipe Ottolini Coimbra, presidente do conselho de administração.

Teresa Maria da Silva Gomes, vogal do conselho de administração.

O Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA:

Pedro Manuel A. Nunes Barata, presidente da direção.

Carlos Jorge R. Boleto Valdrez, tesoureiro da direção.

Rui Pedro Soares Dias Marçal, vogal da direção.

Depositado em 12 de agosto de 2015, a fl. 178 do livro n.º 11, com o n.º 104/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 e 15 de julho de 2015, para mandato de três anos.

Direção:

Amândio Silva Luís, sócio n.º 177, 59 anos de idade - Pesador na firma: A Penteadora, SA.

Ana Cristina Pereira Alves - Costureira especializada na firma: Dielmar - Sociedade Industrial de Confecções, SA.

António Fernandes de Almeida Coelho - Adjunto de chefe de secção na firma: A Penteadora, SA.

António José Graça Rabasquinho - Tecelão na firma: STBI, Sociedade Têxtil da Beira Interior, SA.

Aurélio Alves Madeira - Técnico de fiação na firma: Paulo de Oliveira, SA.

Bruna Marisa Lisboeta Madaleno Serra - Engomadora na firma: Benoli - Confecções L.da

Carlos Alberto Cunha Oliveira- Preparador e montador de teias na firma: Tessimax - Lanifícios, SA.

Helder Miguel Geraldes Pires - Empregado de armazém na firma: Ropre L.da

Hugo Miguel Simão Raposo - Operador de máquinas na firma: Paulo de Oliveira, SA.

Jorge Manuel Conceição Duarte - Tecelão na firma: Paulo de Oliveira, SA.

José Daniel Semeão Matos - Ajudante de tecelagem na firma: Haco Etiquetas, SA.

José Saraiva Mendes - Apartador de fios na firma: A Penteadora, SA.

Luis Pereira Garra - Firma: Ex - Sá Pessoa & Irmãos - desempregado.

Marco Paulo Jesus Proença - Operador de máquinas de ultimação na firma: Alçada & Pereira.

Maria Alzira Henriques Maceiras Monteiro - Costureira especializada na firma: TWINTEX - Industria de Confecções L.da

Maria Ressurreição Santos Batista Fernandes - Costureira especializada na firma: TWINTEX - Industria de Confecções L.da

Maria Teresa Brito Salgueiro Proença - Operadora de máquinas de fiação na firma: Paulo de Oliveira, SA.

Olga Maria Esgalhado Simões - Costureira especializada na firma: TWINTEX - Industria de Confecções L.da

Rute Andreia Alves Silva - Prenseira-brunidora na firma: Benoli - Confecções L.da

Sérgio Miguel Marques dos Santos - Operador de máquinas de ultimação na firma: Alçada & Pereira.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Alteração

Alteração aprovada em 21 de junho de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais da associação

SECÇÃO C

Direção

Artigo 24.º

Composição e funcionamento

1- A direção é constituída por três ou cinco membros efetivos, dos quais um é presidente e os restantes vice-presidentes, podendo os seus membros pertencer a qualquer dos Subsetores referidos no artigo 6.º, sendo as referidas deliberações tomadas por maioria dos seus titulares.

2- Conjuntamente com os membros efetivos da direção são eleitos um ou dois vice-presidentes suplentes.

3- Integrará também a direção o vice-presidente executivo, sem direito a voto.

4- Em caso de impedimento definitivo, destituição ou demissão do presidente da direção, este é substituído até o termo do triénio em curso, por um dos vice-presidentes efetivos, observando-se a ordem da lista eleita.

5- Em caso de impedimento, demissão ou destituição de qualquer dos vice-presidentes efetivos da direção, proceder-se-á à sua substituição, até ao termo do triénio em curso, por um vice-presidente suplente, observando-se a ordem da lista eleita.

6- Se por qualquer motivo a direção, no seu conjunto ou a maioria dos seus membros, for destituída ou se demitir, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição no prazo de 60 dias, devendo a direção cessante assegurar a gestão corrente da associação.

7- Na situação referida no número anterior, poderá o presidente da mesa da assembleia geral optar por antecipar o ato eleitoral para os restantes órgãos sociais, dando todos início a mandato de três anos.

Registado em 10 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 130 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA) - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 23 de julho de 2015

Preâmbulo

Os trabalhadores do Centro de Recuperação e Integração de Abrantes, adiante designado de CRIA, com sede na Quinta das Pinheiras, 2204-906 Alferrarede, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar a sua organização e defender os seus direitos, através da sua intervenção democrática na vida da organização, decidiram constituir e eleger a sua comissão de trabalhadores e consequentemente a aprovação dos respetivos estatutos, o que fazem nos termos da legislação em vigor.

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA).

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do CRIA a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador do CRIA pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação coletivo de trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocatória do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores do CRIA definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 5 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora local e ordem de trabalhos do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência, sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou nos termos da alínea *b)* do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores do CRIA.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes a:

a) Eleições e destituições de comissões de trabalhadores;

b) Eleições e destituições de subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete à CT:

a) Defender os direitos e interesse profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Exercer o controlo de gestão na instituição;

d) Participar nos processos de restruturação da instituição, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição;

g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da instituição e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da instituição e de todas as entidades públicas

competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras instituições e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da instituição na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram de luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da instituição.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da instituição, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgão e hierarquia administrativa, técnica e funcional da instituição nem com ela se co-responsabiliza.

4- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da instituição e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria da atividade da instituição, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da instituição sugestões ou criticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da instituição e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com os órgãos de direcção e gestão da instituição

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da instituição para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela instituição, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da instituição mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da instituição abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de «vendas»/prestação de serviços decorrentes de participação em projetos ou outros;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de abstencionismo, formação profissional, entre outros;

f) Situação contabilística da instituição, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da instituição.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao órgão de direção da instituição.

6- Nos termos da lei, órgão de administração da instituição, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, designadamente, os seguintes atos da instituição:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da instituição;

d) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

e) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da instituição;

f) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores da instituição;

g) Mudança de local de atividade da instituição;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial das condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de alguma resposta social da instituição;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da instituição;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 5 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da instituição

1- O direito de participação na reestruturação e reorganização da instituição deve ser exercido:

a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da instituição;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de instituição do setor a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da instituição as CT e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da instituição ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela instituição sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da instituição.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, ou outro superior determinado por lei desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT ou as Subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da instituição

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela instituição.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da instituição, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da instituição meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT, subcomissões e comissão coordenadora, dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na lei:

a) Comissão de trabalhadores - 25 horas por mês;

b) Subcomissões de trabalhadores - 8 horas por mês;

c) Comissões coordenadoras - 20 horas por mês.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da instituição que sejam membros da CT, subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades, que excedam o crédito de horas referidas no artigo 31.º, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos termos e nos prazos previstos na legislação.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito os acordos ou atos que vise:

a) Subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se no Centro de Recuperação e Integração de Abrantes, sita na Quinta das Pinheiras 2204--906 Alferrarede.

Artigo 38.º

Composição

1- Nos termos conjugados dos artigos 417.º do Código do Trabalho a CT é composta por 3 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incube a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções com o mínimo de duas assinaturas.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que imponham uma tomada de posição urgente.

Artigo 45.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 46.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 47.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo setor para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do setor.

2- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras instituições, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Processo eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na instituição, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 49.º

Sistema eleitoral

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa de voto eleitoral e aos que estejam de gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média alta de Hondt.

Artigo 50.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é constituída por três trabalhadores, eleitos pela CT de entre os seus membros.

2- Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

4- O mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

5- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir o ato eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

6- Funcionamento da comissão eleitoral:

a) A comissão elege o respetivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os motivos;

d) As deliberações são tomadas por maiorias simples, sendo validas desde que participem na reunião a maioria doa seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

8- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, prazo máximo de 48 horas, após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da instituição, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, á data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da instituição na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- O ato eleitoral é convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da instituição.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da instituição, inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE emite e entrega ao representante da candidatura um recibo comprovativo da recepção com indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original recepcionado.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida do número anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta ultimas não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da instituição.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da instituição.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em instituição com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 62.º

Horários diferenciados

Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciado têm o direito a exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da instituição.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da instituição.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entres os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com antecedência necessária, os boletins

de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 66.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do inicio da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contem um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do numero total de paginas, e assinado e rubricado em todas as paginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de receber os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até 24 horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o por sua vez, no envelope que enviará por correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valores dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrito qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja sem nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se valido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local usual para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

2- A CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores iniciam funções depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direi-

to de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com fundamentos indicados no número 1, perante o Ministério Público da área da sede da instituição.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da instituição.

2- Para deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da instituição.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º , se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 75.º

Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência escolhida pela CT em exercício.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 76.º

Posse

A posse dos membros da comissão de trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 77.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores do Centro de Recuperação e Integração de Abrantes segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

Artigo 78.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Registado em 11 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 12 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores do Centro de Recuperação e Integração de Abrantes (CRIA), eleitos em 23 de julho de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Nome	CC/BI
José António da Silva	05484527
Carla Alexandra Martins Emídio	09990960
Ana Margarida Cordeiro Viegas Dias	11006194

Suplentes:

Nome	CC/BI
Margarida Isabel Matos Bispo	10708348
Ana Cristina Marques Jacinto Pires	08553833
Paul Jorge Clemente Duarte	06989324

Registado em 11 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 12 do livro n.º 2.

Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição

Eleição de 16 de julho de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:	BI/CC
João Mário Freitas Araújo	3453784
Fernando Manuel Correia Leitão	10771266
Victor Manuel da Silva Pereira	06988390
Manuel de Carvalho Martins	7868308
Manuel João Ferreira Lopes	3310231
André Queiróz de Amorim	11695609
Ricardo Miguel Soares Freitas	11878875
José Ricardo Gonçalves Marques	12638952
José Manuel Pinto Ferreira	09512535
Joaquim Manuel Pereira da Silva	05976512
Manuel Neto de Moura	11056112

Suplentes:	BI/CC
Marco António Silva R. Lourenço	11028198
Ricardo Daniel Ferreira Vitorino	12118876
Vasco Manuel Silva Pinho	07062973
Osvaldo Alexandre de Pinho Alves	11559239
Paulo Jorge Neto de Moura	11552257
Rui Manuel Santos Ferreira	10382348
Luís Filipe Nova Pinto Leite	11503615
Fernando Jorge Costa Loureiro	11248221
Joaquim José Teixeira Madureira	2202277
Frederico Gomes Fernandes	12718386
Bruno Daniel Santos Ribeiro	1234432

Registado em 10 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 12 do livro n.º 2.

Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited Sucursal em Portugal, eleitos em 13 de maio de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Liliana Costa, n.º 810 254 - Cabin Crew
Borja Perez, n.º 860 127 - Flight Crew
Órvil Russo, n.º 820 422 - Cabin Crew

Suplentes:

Ana Rodrigues, n.º 20776 - Cabin Crew
Francisco Aragão, n.º 820 004 - Cabin Crew
Frederico Lascaio, n.º 860 652 - Flight Crew

Registado em 11 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 12 do livro n.º 2.

Banco Comercial Português, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português, SA (Millennium), eleita no dia 18 de janeiro de 2012 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, para o mandato de 4 anos foi efetuada a seguinte substituição:

Luís Filipe Martins Arezes, membro da lista «E», é substituído por Paulo Jorge Catarino Estrela Santos, CC - 06501998, da mesma lista.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SKELT - Metalomecânica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da SKELT - Metalomecânica, SA, realizada em 28 de julho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015.

Efectivos:	BI/CC	Validade
Luís Filipe Pereira de Matos	9313946	22/4/2019
Carlos Filipe Abreu Oliveira	12733651	7/4/2020
Suplentes:		
Paulo José Moreira Oliveira	08088705	24/6/2016
José Manuel Gomes Pinto	8596959	12/12/2017

Registado em 6 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 92, a fl. 103 do livro n.º 1.

Umbelino Monteiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Umbelino Monteiro, SA, realizada em 24 de julho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015.

Efetivos:

José Manuel Caldeira Lopes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6487944.

Guilherme Boiça Biazini, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 14621060.

Suplentes:

Célia Maria Domingues da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10541517.

Ricardo Luís Ferreira Amaro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12343650.

Registado em 11 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 94, a fl. 103 do livro n.º 1.

Novo Modelo Europa, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Novo Modelo Europa, SA, realizada em 17 de julho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2015.

Efetivos:

Pedro Manuel Ferreira Borges.
Gonçalo Fernandes Rodrigues.

Suplentes:

Manuel Oliveira Moça.
Carlos Alberto Marques Barbosa.

Registado em 11 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 93, a fl. 103 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Fabrico e Manutenção de Cunhos e Cortantes,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1)**

– **Técnico/a de Geriatria,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 2)**

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE FABRICO E MANUTENÇÃO DE CUNHOS E CORTANTES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a de Fabrico e Manutenção de Cunhos e Cortantes**
DESCRIÇÃO GERAL	Orientar e desenvolver os trabalhos na área dos cunhos e cortantes, relativa mente ao seu fabrico, preparação, execução, montagem, ajustamento, manutenção e reparação.

[1] Para obter mais informações sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «actualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código[2]		UFCD	Horas
Formação tecnológica[3]	6586	1	Desenho técnico - introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2	Tecnologia e propriedades dos materiais-metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3	Metrologia dimensional	25
	6603	4	Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5	Desenho técnico - leitura e interpretação	50
	0349	6	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	6604	7	Construções metalomecânicas - maquinação	50
	6649	8	Construções metalomecânicas - serralharia	25
	6593	9	Introdução ao CAD - metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10	Introdução ao CNC	25
	0850	11	Elementos de máquina e dispositivos mecânicos	25
	0863	12	CAD 2D - Peças e conjuntos de média complexidade	50
	6625	13	Retificação - tecnologia e operações	25
	1024	14	Automatismos industriais - hidráulica	25
	1023	15	Automatismos industriais - pneumática	25
	1063	16	Planeamento da produção - metalurgia e metalomecânica	50
	0877	17	Organização e preparação do trabalho	25
	1115	18	Processos de fabrico - materiais metálicos	25
	0873	19	Fresagem - tecnologia e operações	50
	6610	20	Operação e maquinação com fresadoras CNC - fundamentos	50
	6632	21	Eletroerosão - tecnologia	25
	1088	22	Noções de eletricidade e desenho esquemático	25
	6644	23	Retificação de superfícies	50
	1106	24	Estrutura e acessórios de ferramentas cunhos e cortantes	50
	6635	25	Conjuntos mecânicos - operações de bancada	50
	6634	26	Operação e programação de máquinas de electroerosão CNC por fio	50
	1107	27	Desenho técnico - cunhos e cortantes simples	50
	8959	28	Tecnologia de cunhos e cortantes	50

8960	**29**	Controlo, ajustagem e montagem de cunhos e cortantes	50
8961	**30**	Execução, teste e ensaio de conjuntos ou partes de cunhos e cortantes	50

[2] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.
[3] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo este de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

Para obter a qualificação de Técnico/a de Cunhos e Cortantes para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 100 horas da Bolsa de UFCD**

	Código[4]		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	1109	31	Estrutura do projeto de cunhos e cortantes	50
	0919	32	Operações especiais de serralharia de moldes, cunhos e cortantes	50
	6615	33	Conjuntos mecânicos - operações por maquinação	50
	6616	34	Conjuntos mecânicos - operações especiais	50
	0874	35	Torneamento - tecnologia e operações	50
	0896	36	Programação em fresadoras CNC	50
	6611	37	Operação e maquinação com tornos CNC - fundamentos	50
	0910	38	Ensaios mecânicos	25
	3826	39	Leitura e interpretação de esquemas elétricos e eletrónicos	25
	4911	40	Operação e maquinação em eletroerosadoras CNC	25
	1141	41	Qualidade e organização da produção	25
	1076	42	Trigonometria e cálculos geométricos	25
	1089	43	Pneumática e óleo hidráulica - desenho de circuitos	25
	5820	44	Tratamento de metais - térmico	50
	5821	45	Tratamento de metais - termoquímico	50
	5825	46	Acabamentos de superfícies	25
	5440	47	Comunicação interpessoal e assertividade	25
	4557	48	Processos de fabrico	50
	8962	49	Tecnologia de moldes	50
	8963	50	Controlo, ajustagem e montagem de moldes	50
	8964	51	Execução, teste e ensaio de conjuntos ou partes de moldes	50
	6607	52	CAD - modelação tridimensional	50
	7852	53	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25

[4] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais refenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código[5]		Bolsa de UFCD (cont.)	Horas
Formação tecnológica[6]	7853	54	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	55	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	56	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	57	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	58	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	59	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

[5] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.
[6] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE GERIATRIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[7]

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Geriatria
DESCRIÇÃO GERAL	Prestar cuidados de apoio direto ao idoso, em contexto domiciliar e institucional, contribuindo para o seu bem-estar biopsicossocial, tendo em consideração os objetivos definidos pela equipa técnica local e os princípios deontológicos de atuação.

[7] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica[8]	8899	1	Envelhecimento demográfico	25
	8900	2	Contextos de prestação de cuidados ao idoso - domicílio, residências autónomas e centros de dia	25
	8901	3	Contextos de prestação de cuidados ao idoso - lares e em instituições de saúde	25
	8902	4	Ética e deontologia em geriatria	50
	8903	5	Técnicas e estratégias de comunicação e observação nos contextos de intervenção com a população idosa	50
	8904	6	Métodos de intervenção familiar - contexto do idoso	25
	8905	7	Adaptação/ modificação de contextos e materiais em função do idoso	25
	8906	8	Tipos de envelhecimento	25
	8907	9	Introdução à patologia no idoso	25
	8908	10	Patologias na população idosa: cardiorrespiratória e neuro sensoriais	50
	8909	11	Patologias na população idosa: gastrointestinais, endocrinológicas, genito-urinárias, musculoesqueléticas, dermatológicas e crónicas	50
	8910	12	Reabilitação geriátrica	25
	3546	13	Prevenção e primeiros socorros - geriatria	50
	8911	14	Nutrição e diatética no idoso	25
	8912	15	Higiene do idoso	25
	8913	16	Sexualidade na 3.ª idade	25
	8914	17	Idosos em fase terminal - cuidados paliativos	25
	8915	18	Términus da vida - morte	25
	8916	19	Funções cognitivas no idoso	25
	8917	20	Psicopatologias no Idoso: perturbações do humor, ansiedade, somatoformes, personalidade, esquizofrenia e demências	50
	8918	21	Psicopatologias no idoso - perturbações do sono, alimentares e utilização de substâncias	25
	8919	22	Perturbações do desenvolvimento no idoso: autismo, deficiência visual e auditiva	50
	8920	23	Perturbações do desenvolvimento no idoso: DID, deficiência motora e multideficiência	25
	8921	24	Autonomia, independência e funcionalidade do idoso	25

8922	**25**	Atividades recreativas e de lazer com idosos	25
8923	**26**	Técnicas de expressão corporal com população idosa	50
8924	**27**	Atividade psicomotora com população idosa	50
8925	**28**	Terapia ocupacional com população idosa	50
8926	**29**	Técnicas de animação aplicadas à população idosa	50
8927	**30**	Expressão dramática aplicada à população idosa	25
8928	**31**	Métodos de relaxação aplicados à população idosa	25
8929	**32**	Arte como terapia aplicada à população idosa	25

[8] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

Para obter a qualificação de Técnico/a Geriatria para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 75 horas da Bolsa de UFCD**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação tecnológica	8930	33	Investigação com a população idosa	25
	8931	34	Métodos de relaxação aplicados à população idosa	25
	8932	35	Estimulação cognitiva e aprendizagem	25
	3296	36	Higiene e segurança alimentar	25
	3523	37	Lavandaria e tratamento de roupa	50
	3524	38	Aquisição, armazenagem e conservação de produtos	25
	7852	39	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/ desenvolvimento	25
	7853	40	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	41	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	42	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	43	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	44	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	45	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
		46		