

ÍNDICE

TÍTULO I – ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA	
Cláusula 1ª - Área e Âmbito.....	6
Cláusula 2ª - Vigência e Denúncia.....	6
Cláusula 3ª - Anexos.....	7
TÍTULO II – RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO	
Capítulo I - Admissão	
Cláusula 4ª - Princípios Gerais.....	7
Capítulo II – Enquadramento Profissional	
Cláusula 5ª - Categorias Profissionais.....	8
Cláusula 6ª - Funções de Direcção e Chefia.....	8
Cláusula 7ª - Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de Confiança.....	9
Capítulo III – Direitos, Deveres e Garantias das Partes	
Cláusula 8ª - Deveres da Empresa.....	9
Cláusula 9ª - Deveres dos Trabalhadores	10
Cláusula 10ª - Direitos e Garantias dos Trabalhadores	10
Cláusula 11ª - Regulamentação do Trabalho.....	11
Cláusula 12ª - Protecção em caso de Terrorismo ou Pirataria	12
Cláusula 13ª - Transmissão de Exploração	12
Capítulo IV - Disciplina	
Cláusula 14ª - Princípios Fundamentais	12
Cláusula 15ª - Sanções Disciplinares	13
Capítulo V – Prestação de Trabalho	
Secção I – Local de Trabalho e Transferências	
Subsecção I – Local de Trabalho	
Cláusula 16ª - Local Habitual de Trabalho e Posto de Trabalho.....	14
Cláusula 17ª - Deslocação em Serviço	14
Subsecção II – Transferência de Local de Trabalho	
Cláusula 18ª - Transferência para outro Local de Trabalho por iniciativa da Empresa.....	15
Cláusula 19ª - Transferência para outro Local de Trabalho por iniciativa do Trabalhador.....	16
Subsecção III – Seguros em caso de Deslocação de Serviço ou Transferência de Local de Trabalho	
Cláusula 20ª - Seguros.....	16
Secção II – O Tempo de Trabalho	
Cláusula 21ª - Definições.....	17
Cláusula 22ª - Duração do Trabalho.....	18
Cláusula 23ª - Horários de Trabalho.....	18
Cláusula 24ª - Intervalos para Descanso.....	18
Cláusula 25ª - Horas de Refeição.....	19
Cláusula 26ª - Horários Regulares.....	19
Cláusula 27ª - Tolerâncias.....	20
Cláusula 28ª - Horários por Turnos.....	20
Cláusula 29ª - Escalas de Serviço	21
Cláusula 30ª - Trocas de Serviço	21
Cláusula 31ª - Isenção de Horário de Trabalho.....	22
Cláusula 32ª - Trabalho Suplementar.....	22

Cláusula 33 ^a - Trabalho Nocturno.....	23
Secção III - Suspensão da Prestação de Trabalho	
Subsecção I – Descansos	
Cláusula 34 ^a - Descanso Semanal.....	23
Cláusula 35 ^a - Descansos Compensatórios.....	24
Subsecção II	
Cláusula 36 ^a - Feriados.....	24
Subsecção III – Férias	
Cláusula 37 ^a - Férias	25
Cláusula 38 ^a - Marcação das Férias.....	26
Cláusula 39 ^a - Férias no Ano de Admissão	26
Cláusula 40 ^a - Férias no caso de Cessação do Contrato de Trabalho	26
Cláusula 41 ^a -Processamento da Marcação de Férias dos Trabalhadores que laborem em Regime de Turnos.....	27
Cláusula 42 ^a - Alteração e Interrupção do Período de Férias	28
Subsecção IV - Faltas	
Cláusula 43 ^a - Faltas	29
Cláusula 44 ^a - Tipos de Falta	30
Cláusula 45 ^a Comunicação e efeitos das Faltas.....	31
Cláusula 46 ^a - Dispensas.....	32
Subsecção V - Licença sem Retribuição	
Cláusula 47 ^a - Licença sem Retribuição	32
Cláusula 48 ^a - Suspensão do Contrato de Trabalho e efeitos da Suspensão por Impedimento Prolongado.....	33
Capítulo VI – Contrapartidas Económicas	
Secção I – Disposições Comuns	
Cláusula 49 ^a - Retribuição – Definição.....	34
Cláusula 50 ^a - Cálculo do Valor Hora.....	34
Cláusula 51 ^a - Diuturnidades por Antiguidade na Empresa.....	35
Cláusula 52 ^a - Refeições e Subsídio de Refeição.....	35
Cláusula 53 ^a - Remuneração durante as Férias e Subsídio de Férias.....	36
Cláusula 54 ^a - Subsídio de Natal.....	36
Secção II – Contrapartidas Especificas	
Cláusula 55 ^a - Retribuição por Trabalho Suplementar em Dia Normal de Trabalho....	36
Cláusula 56 ^a - Retribuição do Trabalho Prestado em dia de Descanso Semanal, Complementar ou Feriado.....	37
Cláusula 57 ^a - Retribuição do Trabalho Nocturno.....	37
Cláusula 58 ^a - Subsídio de Turno.....	37
Cláusula 59 ^a Subsídio de Insularidade.....	38
Cláusula 60 ^a - Subsídio de Chefia de Equipa	39
Cláusula 61 ^a - Subsídio de Representação em Juízo	39
Cláusula 62 ^a - Abono para Falhas.....	39
TÍTULO III – CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO	
Cláusula 63 ^a - Despesas com Documentação.....	40
Cláusula 64 ^a - Trabalhos em Alta Tensão.....	40
TÍTULO IV – SEGURANÇA SOCIAL, ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS E SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	
Capítulo I – Segurança Social	
Cláusula 65 ^a - Regime Aplicável.....	40
Cláusula 66 ^a - Inscrição na OSMOP.....	41

Capítulo II – Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	
Cláusula 67ª - Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.....	41
Capítulo III – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	
Clausula 68ª - Exames Médicos	41
Cláusula 69ª - Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.....	42
TÍTULO V – RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO	
Cláusula 70ª - Membros das Estruturas Representativas dos Trabalhadores.....	42
Cláusula 71ª - Membros das Associações Profissionais.....	42
Clausula 72ª - Instalação para o exercício de Funções Sindicais.....	43
Cláusula 73ª - Descontos de Quotização Sindical.....	43
Cláusula 74ª - Comissão Paritária.....	43
TÍTULO VI – CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	
Cláusula 75ª - Indemnizações e Compensações.....	44
TÍTULO VII – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	
Cláusula 76ª - Equiparação à Qualidade de Cónjuge	44
Cláusula 77ª - Agregado Familiar	44
Cláusula 78ª - Regulamentos em Vigor.....	45
Cláusula 79ª - Carácter Globalmente mais Favorável.....	45
ANEXO I	
TABELA SALARIAL I.....	46
TABELA SALARIAL II.....	47
ANEXO II	
REGULAMENTO SOBRE CARREIRAS PROFISSIONAIS	
CAPÍTULO I – ÂMBITO, ÁREA, VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO	
Cláusula 1ª - Âmbito Pessoal.....	49
Cláusula 2ª - Área	49
Cláusula 3ª - Vigência, Denúncia e Revisão.....	49
CAPÍTULO II – REGIME GERAL DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS	
Secção I - Definições	
Cláusula 4ª - Definições.....	50
Secção II – Estruturas das Carreiras Profissionais	
Cláusula 5ª - Estrutura das Carreiras Profissionais	51
Cláusula 6ª - Progressão na Carreira.....	51
Cláusula 7ª - Progressão Vertical com alteração de Categoria Profissional.....	51
Secção III – Grupos Profissionais	
Subsecção I – Grupos Profissionais de Técnicos Superiores	
Cláusula 8ª - Disposição Geral.....	52
Cláusula 9ª - Descrição de Funções.....	52
Cláusula 10ª - Condições de Acesso.....	52
Cláusula 11ª - Desenvolvimento da Carreira.....	53
Cláusula 12ª - Remuneração de Especialização	53
Cláusula 13ª - Recrutamento Externo	54
Subsecção II – Grupo Profissional Especializado	
Cláusula 14ª - Disposição Geral.....	54
Cláusula 15ª - Descrição de Funções.....	54
Cláusula 16ª - Condições de Acesso	54
Cláusula 17ª - Desenvolvimento da Carreira	55
Cláusula 18ª - Recrutamento Externo	55
Subsecção III – Grupo Profissional Administrativo	
Cláusula 19ª - Disposição Geral.....	55
Cláusula 20ª - Descrição de Funções.....	55
Cláusula 21ª - Condições de Acesso	55

Cláusula 22 ^a - Desenvolvimento de Carreira	56
Cláusula 23 ^a - Recrutamento Externo.....	56
Subsecção IV – Grupo Profissional Qualificado	
Cláusula 24 ^a - Disposição Geral.....	56
Cláusula 25 ^a - Descrição de Funções.....	56
Cláusula 26 ^a - Condições de Acesso	57
Cláusula 27 ^a - Desenvolvimento da Carreira.....	57
Cláusula 28 ^a - Recrutamento Externo.....	57
Subsecção V – Grupo Profissional Semi-Qualificado	
Cláusula 29 ^a - Disposições Gerais.....	57
Cláusula 30 ^a – Descrição de Funções.....	58
Cláusula 31 ^a - Condições de Acesso.....	58
Cláusula 32 ^a - Desenvolvimento de Carreira	58
Cláusula 33 ^a - Recrutamento.....	58
Secção IV – Condições Excepcionais de Acesso aos Grupos Profissionais	
Cláusula 34 ^a - Condições Excepcionais de Acesso aos Grupos Profissionais.....	58
Secção V – Carreiras Profissionais	
Subsecção I – Progressão Vertical	
Cláusula 35 ^a - Técnico Superior.....	60
Cláusula 36 ^a - Técnicos Especializados	61
Cláusula 37 ^a - Técnicos Administrativos.....	62
Cláusula 38 ^a - Técnicos Qualificados	63
Cláusula 39 ^a - Pessoal Auxiliar	64
Subsecção II – Formação Profissional	
Cláusula 40 ^a - Formação Profissional.....	64
ANEXO A – DESCRITIVOS PROFISSIONAIS	
Técnicos Superiores Especialistas I.....	65
Técnicos Superiores Especialistas II.....	65
Técnicos Superiores Assistentes	66
Técnicos Especializados I.....	66
Técnicos Especializados II	67
Técnicos Administrativos I	68
Técnicos Administrativos II.....	68
Técnicos Qualificados I	69
Técnicos Qualificados II	69
Auxiliares	70
ANEXO B – SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	71
ANEXO III	
REGULAMENTO AUTÓNOMO DOS TÉCNICOS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES AERONÁUTICAS (RATICA)	
Cláusula 1 ^a - Âmbito	74
Cláusula 2 ^a - Designação Profissional	74
Cláusula 3 ^a - Recrutamento e Selecção	74
Cláusula 4 ^a - Ingresso.....	74
Cláusula 5 ^a - Carreira Profissional.....	75
Cláusula 6 ^a - Progressão Profissional.....	75
Cláusula 7 ^a - Acessos às Fases.....	76
Cláusula 8 ^a - Impedimento à Progressão Profissional.....	76
Cláusula 9 ^a - Progressão Técnica	77
Cláusula 10 ^a - Nomeações para a Progressão Técnica	78
Cláusula 11 ^a - Impedimentos temporários à Progressão Técnica e às Acções de Formação.....	78

Cláusula 12 ^a - Impedimentos Permanentes à Progressão Técnica e às Acções de Formação.....	79
Cláusula 13 ^a - Enquadramento em Níveis Salariais.....	80
Cláusula 14 ^a - Acessos aos Graus	80
Cláusula 15 ^a - Critérios de Escolha e Requisitos para Acesso aos Graus.....	81
Cláusula 16 ^a - Constituição do Colégio	83
Cláusula 17 ^a - Cessação de Funções nos Graus	83
Cláusula 18 ^a - Licença Aeronáutica	84
Cláusula 19 ^a - Averbamento da Qualificação/Especialização.....	85
Cláusula 20 ^a - Antiguidade	85
Cláusula 21 ^a - Formação	85
Cláusula 22 ^a - Voos de Familiarização	86
Cláusula 23 ^a - Duração e Horário de Trabalho	86
Cláusula 24 ^a - Trabalho em Feriados	88
Cláusula 25 ^a - Isenção de Horário de Trabalho	88
Cláusula 26 ^a - Direito a Férias.....	89
Cláusula 27 ^a - Períodos de Refeição	89
Cláusula 28 ^a - Períodos Especiais de Descanso.....	89
Cláusula 29 ^a - Remuneração Operacional	90
Cláusula 30 ^a - Chefias Operacionais.....	91
Cláusula 31 ^a - Deveres dos TICA	91
Cláusula 32 ^a - Deveres da Empresa.....	91
Cláusula 33 ^a - Direitos e Garantias dos TICA	92
Cláusula 34 ^a - Cessação de Funções Operacionais dos TICA	92
Cláusula 35 ^a - Regimes Subsidiários	92
Cláusula 36 ^a - Transferências para outro local de trabalho por iniciativa do Trabalhador.....	93
Cláusula 37 ^a - Análise e Verificação de Funções	94
Cláusula 38 ^a - Disposições Finais e Transitórias	95
Cláusula 39 - Vigência.....	95
Cláusula 40 ^a - Anexos.....	96
Anexo A – Descrição Global de Funções.....	97
Anexo B – Lista de Antiguidade	104
Anexo C – Lista de Transferências.....	114
ANEXO IV – ACORDO SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR.....	116
ANEXO V – DECLARAÇÃO DOS OUTORGANTES.....	117

TÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Cláusula 1ª

ÁREA E ÂMBITO

1. O presente Acordo de Empresa aplica-se à Navegação Aérea de Portugal – NAV Portugal, E.P.E., adiante designada abreviadamente por NAV ou Empresa, prestadora de serviços de Navegação Aérea, e aos trabalhadores ao seu serviço, abrangidos pelos Anexos II e III, representados pelas Associações Sindicais outorgantes.
2. O presente AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrarem deslocados no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a Empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

Cláusula 2ª

VIGÊNCIA E DENÚNCIA

1. O presente Acordo é celebrado pelo prazo de 36 meses e entrará em vigor, após a sua publicação em BTE, nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Os Regulamentos constantes dos Anexos II e III vigorarão nos termos neles previstos.
3. É conferida eficácia retroactiva a 1 de Janeiro de 2004, à Tabela Salarial constante do Anexo I, e às cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente AE, as quais vigorarão por um período de 12 meses, contados a partir daquela data.
4. O presente Acordo incluindo os respectivos anexos manter-se-á em vigor até ser substituído por outro IRCT.
5. A denúncia deve ser feita com a antecedência de pelo menos 3 meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou das suas renovações.
6. O disposto no número anterior não prejudica que por consenso entre as partes o presente Acordo incluindo os respectivos anexos possa ser alterado a todo o tempo.

Cláusula 3ª

ANEXOS

Constituem anexos ao presente AE, os seguintes:

- Anexo I – Tabelas Salariais
- Anexo II – Regulamento sobre Carreiras Profissionais - RCP
- Anexo III - Regulamento Autónomo dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas - RATICA
- Anexo IV – Acordo sobre trabalho suplementar
- Anexo V – Declaração de Outorgantes

TÍTULO II

RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Capítulo I

ADMISSÃO

Cláusula 4ª

PRINCÍPIOS GERAIS

1. O ingresso nas categorias profissionais previstas nos Anexos II e III far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
 - a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
 - b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento documental ou com prestação de provas.
2. O processo de recrutamento e selecção de pessoal será objecto de regulamento próprio.
3. Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento interno, desde que preencham todos os requisitos para o efeito.
4. As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da carreira da respectiva categoria, nos termos previstos nos Anexos referidos na cláusula 3ª
5. A idade mínima de admissão é de 18 anos.
7. Os contratos de trabalho serão sempre reduzidos a escrito.

Capítulo II
ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

Cláusula 5ª

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

1. Todo o trabalhador da NAV abrangido pelo presente AE deverá ser enquadrado numa categoria profissional, nos termos previstos nos Anexos referidos na cláusula 3ª
2. Compete à Empresa ou aos Sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, o que dependerá do acordo das partes.
3. Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados.
4. As categorias criadas nos termos dos números anteriores consideram-se para todos os efeitos integradas neste Acordo após a sua publicação no Boletim do Trabalho e do Emprego.

Cláusula 6ª

FUNÇÕES DE DIRECÇÃO E CHEFIA

1. As funções de direcção e de chefia pressupõem a existência de uma especial relação de confiança, sendo exercidas em regime de comissão de serviço.
2. As funções referidas no número anterior não correspondem a qualquer categoria profissional.
3. Os trabalhadores que nos termos dos números anteriores venham a exercer funções em comissão de serviço, mantêm os direitos inerentes à sua categoria profissional e à contagem de tempo naquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira.
4. Aos trabalhadores que exerçam cargos de direcção e chefia nos termos referidos no nº1, são atribuídas anuidades num valor correspondente a 1% da sua remuneração base por cada ano completo de exercício daquelas funções, ocorrendo o primeiro vencimento com a primeira anuidade.
5. A partir do momento em que ocorra a cessação do exercício de um cargo de direcção ou chefia em regime de comissão de serviço, com regresso à categoria que lhe pertença, cessa a contagem de tempo para efeitos de percepção de anuidades, passando a ter direito a receber, como componente da sua

remuneração, o valor correspondente ao somatório das anuidades vencidas até à data da cessação, o qual será actualizado de acordo com a taxa de variação da sua remuneração base.

6. Se se verificar posteriormente, a nomeação para outro cargo de direcção ou chefia, ainda que lhe corresponda remuneração superior, será retomada a sequência da contagem e do pagamento de anuidades, cessando o direito ao valor indicado no nº 4.
7. A regra da continuidade de contagem das anuidades é, igualmente aplicável aos casos de mudança de cargo de direcção e chefia, com subida e descida de nível hierárquico.

Cláusula 7ª

OUTRAS FUNÇÕES CUJO EXERCÍCIO PRESSUPÕE ESPECIAL RELAÇÃO DE CONFIANÇA

O exercício de funções de secretariado pessoal ou de assessoria de titulares de administração ou equiparados e de cargos de direcção ou de chefia, bem como de funções de apoio, directo, logístico ou administrativo relativo aqueles titulares ou cargos pressupõe a existência de especiais relações de confiança e são exercidas em regime de comissão de serviço, sendo aplicável o nº 2 da Cláusula anterior.

Capítulo III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 8ª

DEVERES DA EMPRESA

São deveres da NAV:

- a) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;
- b) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- c) Facultar aos trabalhadores os manuais, e toda a restante documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

- d) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- e) Obrigar-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem cursos de especialização, por exigência da Empresa, com aproveitamento;
- f) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de sessenta dias;
- g) Tomar as medidas adequadas à protecção da saúde e segurança no trabalho e à prevenção de riscos profissionais;
- h) Manter as regalias actualmente concedidas à comissão de trabalhadores, às associações profissionais e clube ANA.

Cláusula 9ª

DEVERES DOS TRABALHADORES

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho e participar na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a Empresa coloque à sua disposição;
- b) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- c) Informar a Empresa dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à Empresa que sejam susceptíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de aposentação ou reforma;
- d) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário.

Cláusula 10ª

DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES

1. É proibido à NAV:

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

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar-lhe a sua categoria por qualquer forma directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do Ministério competente;
 - c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 18ª e 19ª;
 - d) Adoptar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a por termo ao contrato;
 - e) Exercer pressão sobre os trabalhadores, para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
 - f) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste Acordo e que correspondem à sua aptidão e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na Lei e nos Anexos II e III.
2. O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que lhe sejam confirmadas por escrito as instruções que lhe sejam dirigidas quando haja motivo plausível para as considerar ilegítimas ou ofensivas dos direitos e garantias, seus ou dos seus colegas.
 3. O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.
 4. O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

Cláusula 11ª

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente Acordo, compete à NAV fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
2. A NAV dará publicidade ao conteúdo dos Regulamentos Internos, promovendo a sua publicitação através dos meios adequados, por forma a que os trabalhadores tomem deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.
3. A Empresa dará conhecimento aos Sindicatos, outorgantes do presente AE, dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho.
4. Os regulamentos negociados com os Sindicatos vigorarão pelo prazo neles previsto, podendo ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

Cláusula 12ª

PROTECÇÃO EM CASO DE TERRORISMO OU PIRATARIA

1. Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da Empresa, 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 de engenho explosivo deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respectivo responsável, ou por quem no momento o substituir.
3. Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da Empresa na circunstância prevista nesta Cláusula será considerado acidente de trabalho.

Cláusula 13ª

TRANSMISSÃO DE EXPLORAÇÃO

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

Capítulo IV

DISCIPLINA

Cláusula 14ª

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

1. A NAV detém poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, o qual é exercido nos termos da lei, salvo as especificidades previstas nos números seguintes.
2. Constitui infracção disciplinar toda acção ou omissão culposa do trabalhador, com dolo ou negligência, em violação de algum dos deveres consignados no presente Acordo e/ou na Lei.
3. O procedimento disciplinar caduca se não tiver início no prazo de 60 dias a contar da data em que a Empresa teve conhecimento do acto ou omissão.
4. Excepto no caso da sanção prevista na alínea a) da cláusula 15ª, o procedimento disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior

hierárquico com competência disciplinar e deverá estar concluído no prazo de 90 dias a partir da apresentação da nota de culpa, prorrogáveis por uma única vez por mais 30 dias.

5. A nota de culpa tem de ser escrita e dela constarão especificadamente os deveres violados.
6. O trabalhador tem o prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa e indicação de testemunhas, as quais terão de ser ouvidas, suspendendo-se a contagem daquele prazo durante os dias em que o trabalhador se encontrar deslocado em serviço.
7. Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao sindicato em que o trabalhador estiver filiado, para emitir parecer, querendo, no prazo de 5 dias.
8. A decisão disciplinar será comunicada ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida ou por notificação pessoal, acompanhada da respectiva fundamentação.
9. É nula qualquer sanção aplicada em contravenção com o disposto na presente cláusula.

Cláusula 15ª

SANÇÕES DISCIPLINARES

- 1 A NAV pode aplicar, nos termos e dentro dos limites da Lei, as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento, demissão ou aposentação compulsiva.
2. Na aplicação de qualquer sanção, a Empresa tomará em conta a gravidade da infracção, o grau de culpabilidade do infractor, os antecedentes disciplinares do infractor e a proporcionalidade entre a gravidade da infracção e a sanção disciplinar.

Capítulo V
PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Secção I
LOCAL DE TRABALHO E TRANSFERÊNCIAS

Subsecção I
LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 16ª

LOCAL HABITUAL DE TRABALHO E POSTO DE TRABALHO

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligado por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.
2. Para efeitos do exercício, por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela Lei e/ou pelo presente Acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.
3. Para os efeitos deste Acordo, entende-se por posto de trabalho as funções regularmente desempenhadas por um trabalhador, em certo local, tendo em vista alcançar determinado objectivo no âmbito da Empresa.
4. Quando a Empresa decidir mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal decisão.

Cláusula 17ª

DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

1. Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
2. Quando a deslocação o exigir, a Empresa assegurará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transporte para/ do e no local de deslocação, taxas de portagem ou de aeroporto. Passaporte, vistos e vacinas.
3. A NAV tomará a seu cargo a assistência, médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em

serviço, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

4. Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação a Empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local da residência habitual.
5. O tempo de transporte em deslocações não confere direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o disposto no número seguinte.
6. Nas deslocações em serviço às Estações, em viatura da Empresa, os tempos de viagem são considerados tempos de serviço e remunerados de acordo com a retribuição horária normal ou, em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados, nos termos da cláusula 56ª.
7. O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de Regulamento próprio.

Subsecção II

TRANSFERÊNCIAS DE LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 18ª

TRANSFERÊNCIAS PARA OUTRO LOCAL DE TRABALHO POR INICIATIVA DA EMPRESA

1. A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento onde presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do Continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.
2. No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão por justa causa nos termos legais aplicáveis se a Empresa não provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
3. A Empresa deve comunicar a transferência logo que possível e em qualquer caso sempre com a antecedência mínima de 4 meses.
4. A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e respectiva bagagem nos termos regulamentados.
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 19ª

TRANSFERÊNCIAS PARA OUTRO LOCAL DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

1. Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à Empresa a sua transferência para outro local de trabalho desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.
2. Para o preenchimento dos lugares a que se refere o número anterior, considera-se como condição geral de preferência em função do local, o exercício da sua actividade na Empresa na área onde ocorra a vaga ou, não os havendo, na área mais próxima.
3. Para efeitos do nº. 2 os trabalhadores do Porto e Faro beneficiam de igualdade de tratamento para as vagas que eventualmente venham a ocorrer em Lisboa.
4. São condições específicas de preferência, pela ordem indicada, as seguintes:
 - a) Tempo de serviço no órgão;
 - b) Antiguidade do trabalhador;
 - c) Razões de saúde devidamente comprovadas pelos Serviços de segurança e saúde do trabalho
 - d) Cônjuge que exerça uma profissão na localidade solicitada ou zona mais próxima, sem possibilidade de transferência devidamente comprovada.

Subsecção III

SEGUROS EM CASO DE DESLOCAÇÃO DE SERVIÇO OU TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 20ª

SEGUROS

1. Sempre que a Empresa esteja obrigada ao pagamento do transporte nos termos deste Acordo ou da Lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.
2. A Empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de acidentes pessoais, que cobrirá o risco em viagem em caso de transferência ou deslocações em serviço.

Secção II
O TEMPO DE TRABALHO

Cláusula 21^a

DEFINIÇÕES

1. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DIÁRIO E SEMANAL: corresponde ao número de horas que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, nos termos do respectivo horário de trabalho conforme a cláusula 23^a.
2. PERÍODO MÍNIMO DE DESCANSO DIÁRIO: corresponde ao período mínimo de 11 horas entre dois períodos de trabalho consecutivos
3. No regime de turnos considera-se:
 - a) CICLO DE HORÁRIO – número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho;
 - b) PERÍODO DE DESCANSO SEMANAL – dois dias consecutivos que no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a descansos e que se contam desde as 24.00 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00.00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
 - c) SOBREPOSIÇÃO DE SERVIÇO: período de tempo de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno
 - d) PERÍODO ALARGADO DE DESCANSO: conjunto compreendido por um período de descanso semanal, e o intervalo mínimo de descanso previsto no número 2 desta Cláusula, e que não pode ser inferior a 59 horas consecutivas.
4. O período mínimo de descanso diário e o período alargado de descanso respectivamente previstos no nº2 e na al. d) do nº 3 da presente cláusula, poderão ser reduzidos por acordo com os trabalhadores interessados ou nos termos previstos no Anexo III.
5. Considera-se que o descanso compensatório decorrente da redução do período mínimo de descanso diário, prevista ao abrigo do número anterior, já se encontra integrado no período alargado de descanso referido na al. d), do nº 3, da presente cláusula.

Cláusula 22ª

DURAÇÃO DO TRABALHO

1. A NAV procurará uniformizar as durações de trabalho actualmente existentes, caso o funcionamento dos serviços assim o justifique e possibilite.
2. O período normal de trabalho não será superior a 8 horas por dia e a 36 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já estabelecidos pelas normas em vigor à data da aprovação deste Acordo.
3. No desempenho de funções de instrução os trabalhadores prestarão trabalho com um máximo de 22 horas semanais de aulas.
4. O tempo dispendido na revalidação de licenças aeronáuticas e como instruendo em acções de formação é considerado como de trabalho.

Cláusula 23ª

HORÁRIOS DE TRABALHO

1. Na NAV praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, horários regulares e de turnos, sendo a sua fixação efectuada pela Empresa
2. A mudança de horário regular para horário por turnos, e vice-versa, só será possível mediante acordo escrito entre a Empresa e os trabalhadores envolvidos, excepto nos casos de mudança permanente de organização, a qual será antecedida de um aviso prévio mínimo de 45 dias.
3. As mudanças de horário referidas no número anterior só poderão processar-se após o período de descanso semanal do trabalhador.
4. A fixação ou alteração de horários de trabalho será efectuada pela Empresa, mediante audição prévia dos Sindicatos representantes dos trabalhadores abrangidos, com, pelo menos, 7 dias de antecedência, em relação à data de afixação.

Cláusula 24ª

INTERVALOS PARA DESCANSO

1. O período normal de trabalho 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, sem prejuízo da cláusula 23ª.
2. Para os trabalhadores em regime de turnos o intervalo previsto no número anterior será de meia hora, ou de uma hora no caso do turno ter duração superior a sete horas, contando para todos os efeitos como tempo de trabalho, sem que tal

implique qualquer alteração nas horas de entrada e saída ao serviço, de acordo com os períodos normais de trabalho em vigor ou a estabelecer.

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

Cláusula 25ª

HORAS DE REFEIÇÃO

Sem prejuízo do disposto no Anexo III, são considerados períodos de refeição os compreendidos entre:

ALMOÇO:	12.00H/ 14.00H
JANTAR:	19.00H / 21.00H
CEIA:	00.00H / 04.00H

Cláusula 26ª

HORÁRIOS REGULARES

1. Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao Sábado e Domingo, com início e termo uniformes ou flexíveis, nos termos dos números seguintes.
2. Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7 horas e as 20 horas, podendo ser fixado até às 22 horas, mediante acordo do trabalhador.
3. Nos serviços que praticam horários regulares, poderão ser praticados horários flexíveis, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 09 horas e as 17 horas e 30 minutos, e sejam respeitados os seguintes princípios:
 - a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário semanal de trabalho.
 - b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no 1º período, das 10 horas às 12 horas e 30 minutos, no segundo, das 14 horas e 30 minutos às 17 horas.
 - c) A flexibilidade na entrada e saída será de 2 horas.
 - d) O intervalo para refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade, situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e a entrada do segundo;
 - e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário não poderá ultrapassar as 5 horas consecutivas.

4. O trabalhador que pretenda beneficiar da redução do intervalo para refeição previsto na al. d) do número anterior, deverá requerê-la por escrito, com a menção de que a utilização desse período é efectuado no seu interesse pessoal.

Cláusula 27ª

TOLERÂNCIAS

1. Aos trabalhadores que laborem em horário regular, serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.
2. As tolerâncias para os trabalhadores que optem por horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

Cláusula 28ª

HORÁRIOS POR TURNOS

1. Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.
2. A elaboração dos horários de turno deve obedecer aos princípios constantes da presente cláusula e da cláusula 23ª.
3. Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 00 horas e as 08 horas não será superior a 10.
4. Neste tipo de horário não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais de 5 dias consecutivos.
5. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, nos horários por turnos não poderá haver, no período compreendido entre as 0 horas e as 24 horas, mais de um período de trabalho, seja qual for a sua duração, não podendo haver igualmente renição de turnos entre as 0 horas e as 8 horas.
6. Cessa o disposto no número anterior por acordo em contrário com os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 29ª

ESCALAS DE SERVIÇO

1. As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período mínimo de um mês.
2. Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:
 - a) As horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
 - b) Os períodos de descanso semanal;
3. Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do nº. 2 da cláusula 24ª.
4. Qualquer alteração às escalas de serviço só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio, de 7 dias, mas nunca inferior a 3 dias, sem prejuízo de o trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.
5. 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.
6. Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

Cláusula 30ª

TROCAS DE SERVIÇO

1. As trocas de serviço só serão permitidas quando autorizadas pela NAV não originem encargos adicionais para a Empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:
 - a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e/ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável do respectivo chefe de equipa ou supervisor operacional;
 - 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 consequência 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. A Empresa não é responsável por eventuais desvantagens ou prejuízos sofridos pelos trabalhadores envolvidos nas trocas, assim como ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo substituto.

Cláusula 31ª

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Por acordo escrito com o trabalhador, podem ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo das situações previstas na Lei, as funções de direcção, de chefia e de fiscalização, as funções de secretariado pessoal ou de assessoria de titulares de administração ou equiparados e de cargos de direcção, de chefia ou de fiscalização, e as funções de apoio, directo, logístico ou administrativo relativas aqueles titulares ou cargos, bem como outras expressamente previstas no Anexo III.

Cláusula 32ª

TRABALHO SUPLEMENTAR

1. Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho.
2. O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando a Empresa:
 - a) Tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
 - b) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
 - c) Para garantia da segurança da navegação aérea.
3. Nos casos específicos das categorias profissionais sujeitas a regimes especiais observar-se-á o que neles estiver disposto nesta matéria.
4. Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:
 - a) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
 - b) Duzentas horas por ano;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.
5. Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:
 - a) Quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do nº. 2 desta cláusula;
 - b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a Empresa tenha obtido a autorização prévia do Ministério do Trabalho;

- c) Quando os regimes a que se refere o nº. 3 desta cláusula o permitirem.
- 6 Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da Aviação Civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestação de trabalho suplementar quando expressamente o solicite, por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação do trabalhador-estudante.
- 7 Na prestação de trabalho suplementar, a Empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.
- 8 É legítima a recusa de prestação de trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no nº. 2.

Cláusula 33ª

TRABALHO NOCTURNO

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

Secção III

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Subsecção I

DESCANSOS

Cláusula 34ª

DESCANSO SEMANAL

1. Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório, e a um dia de descanso semanal complementar, que será imediatamente anterior.
2. Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos terão um período de descanso semanal constituído por 2 dias consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o Sábado e o Domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar.
- 3 O dia de descanso semanal obrigatório terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.
- 4 Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um Sábado e um Domingo consecutivos, pelo menos, por cada ciclo de horário.

Cláusula 35ª

DESCANSOS COMPENSATÓRIOS

- 1 Salvo nos casos previstos no Anexo III, o trabalho prestado durante o dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso remunerado, a gozar num dos três úteis dias seguintes, salvo se por impossibilidade de serviço não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro, por acordo entre o trabalhador e a Empresa, dentro de um prazo máximo de 60 dias, sem prejuízo da existência de acordo específico entre a Empresa e os Sindicatos representantes das diversas categorias profissionais.
- 2 A atribuição do descanso compensatório estabelecido no número anterior, não prejudica a retribuição especial prevista neste AE.
3. O trabalhador tem direito a acumular o gozo dos dias compensatórios ocorridos no prazo de sessenta dias a contar do dia que deu origem à primeira folga compensatória.
4. Salvo nos casos previstos no Anexo III, a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
5. O descanso compensatório, referido no número anterior, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado, obrigatoriamente, nos 90 dias seguintes.
6. Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar ou feriado, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Subsecção II

FERIADOS

Cláusula 36ª

FERIADOS

1. Na NAV observar-se-ão os seguintes feriados:
 - 01 de Janeiro
 - Sexta-feira Santa

Domingo de Páscoa
25 de Abril
01 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
05 de Outubro
01 de Novembro
1 e 8 de Dezembro
24 de Dezembro
25 de Dezembro

Feriado Municipal da localidade onde a NAV exerce actividade.

2. O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3. Os trabalhadores que desempenhem funções nas Regiões Autónomas terão direito aos feriados decretados na Região em que laborem.

Subsecção III

FÉRIAS

Cláusula 37ª

FÉRIAS

1. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo nos casos previstos na Lei ou no presente AE e não está condicionado à assiduidade ou à efectividade de serviço.
2. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, conforme o regime em que prestaram trabalho durante esse ano, aos seguintes períodos de férias:
 - a) Regime de horário regular – 25 dias úteis;
 - b) Regime de horário por turnos – 33 dias seguidos;
 - c) Em qualquer dos casos, os feriados intercorrentes não contam como dias de férias.
3. Através da adopção do regime previsto no número anterior, considera-se expressamente afastado o disposto nos nºs 1 e 3 do art. 213º do Código do Trabalho.

Cláusula 38ª

MARCAÇÃO DAS FÉRIAS

1. As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo todavia a NAV e o trabalhador acordarem em que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste caso observar-se o seguinte:
 - a) Os trabalhadores que prestem trabalho em horário regular devem gozar, pelo menos, 10 dias de férias seguidos;
 - b) Os trabalhadores que prestam trabalho em horário por turnos devem gozar, pelo menos, 15 dias de férias seguidos.
2. Na ausência de acordo entre a Empresa e o trabalhador quanto à marcação de férias, cabe à NAV fazê-lo, só podendo marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
3. Os trabalhadores da NAV pertencentes ao mesmo agregado familiar terão direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo da escala de férias prevista na cláusula 41ª.
4. Os trabalhadores que, no âmbito da sua actividade em associações sindicais ou na comissão de trabalhadores, não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem, poderão fazê-lo no primeiro trimestre do ano civil imediato, até metade daquele período.
5. Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos o início das férias deve ter lugar após o dia de descanso semanal.

Cláusula 39ª

FÉRIAS NO ANO DE ADMISSÃO

No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional aos meses completos de trabalho que deverá completar até 31 de Dezembro, considerando-se completo o mês de admissão, com o limite de 20 dias úteis, no caso de trabalhar em regime de horário regular e de 26 dias seguidos, no caso de trabalhar em regime de horário por turnos.

Cláusula 40ª

FÉRIAS NO CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda não as tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de

trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao respectivo subsídio de férias, em igual proporção.

Cláusula 41ª

PROCESSAMENTO DA MARCAÇÃO DE FÉRIAS DOS TRABALHADORES QUE LABOREM EM REGIME DE TURNOS

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

MESES	1ª. QUINZENA	2ª. QUINZENA
JULHO E AGOSTO	12 (por cada dia)	12 (por cada dia)
SETEMBRO	12 (por cada dia)	08 (por cada dia)
JUNHO	06 (por cada dia)	08 (por cada dia)
MAIO E OUTUBRO	04 (por cada dia)	04 (por cada dia)
DEZEMBRO	02 (por cada dia)	08 (por cada dia)
JAN.FEV.MAR. ABR. NOV.	01 (por cada dia)	01 (por cada dia)
Semana com início no Domingo de Páscoa e semana anterior	8 (por cada dia)	

2. Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respectivos Sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos através dos quais se exerce a actividade principal da Empresa, considerando, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.
3. Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o nº.1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:
 - a) A marcação das férias será feita nos moldes deste Acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
 - b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de 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 trabalhador 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 na Lei, relativo à compensação dos dias de faltas injustificadas por dias de férias, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
 - f) Anualmente e antes de 1 de Outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de Novembro;
 - g) Até 30 de Novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
 - h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Dezembro;
 - i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Janeiro de cada ano;
 - j) Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, por iniciativa do trabalhador, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período, ou ao período de férias efectivamente gozado.

Cláusula 42ª

ALTERAÇÃO E INTERRUPTÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

1. As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a NAV e o trabalhador e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.
2. A alteração ou a 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 à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não se seja imputável, ou desde que este o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.
4. Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.
5. No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, comunicada obrigatoriamente à NAV nas suas datas de início e termo, considerar-se-ão como não gozados os dias de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo, em altura a acordar por ambas as partes, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Subsecção IV

FALTAS

Cláusula 43ª

FALTAS

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. No regime de turnos o não cumprimento integral do período completo de trabalho considera-se falta.
3. No regime de horário regular, as ausências por períodos superiores ao estabelecido na cláusula 27ª e inferiores ao período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado serão adicionadas para determinação do período diário em falta.
4. Quando se pratica horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.
5. As ausências às acções de formação determinadas pela NAV são consideradas faltas nos termos constantes desta Cláusula.

Cláusula 44ª

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 pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1ª grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra, enteados, genros e noras), até 5 dias consecutivos;
 - c) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2ª e 3ª graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos.
 - d) As motivadas pelo desempenho de funções em associações sindicais, associações profissionais, ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei.
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da Lei aplicável;
 - f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade da prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
 - g) As que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da paternidade e da maternidade;
 - h) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela Empresa.
 - i) As que por Lei forem como tal qualificadas.
3. Se o trabalhador estiver ao serviço no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
4. São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não referidas no número 2 desta cláusula ou na Lei, e ainda quando houver incumprimento do previsto nos números 1 e 2 da cláusula seguinte.
5. A Empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no número anterior, logo que delas tenha conhecimento.

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 45ª

COMUNICAÇÃO E EFEITOS DAS FALTAS

1. Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV com uma antecedência mínima de três dias.
2. Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à Empresa logo que possível.
3. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
4. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:
5. Determinam perda de retribuição, as faltas, ainda que justificadas:
 - a) Nos casos previstos na alínea d) do nº2, da cláusula 44ª, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos deste Acordo e/ou na Lei;
 - b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de doença, nos termos do disposto no regime de segurança social aplicável.
 - c) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
 - d) Previstas na alínea i), do nº2, da Cláusula 44ª, quando superiores a 30 dias por ano.
6. Nos casos previstos na 1ª parte da alínea f) do número 2 da cláusula 44ª, se o impedimento se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
7. Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente, 3 dias seguidos ou 6 interpolados por ano, ou com alegação de motivos justificativos comprovadamente falsos.
8. As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
9. No caso dos trabalhadores que laborem em horário regular, se se verificar na apresentação para início ou reinício da prestação de trabalho um atraso

injustificado superior a 30 ou 60 minutos relativamente ao período de presença obrigatório, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

10. 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.
11. Nos casos em que as faltas determinarem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas se o trabalhador expressamente o preferir, por perda de dia ou dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardo o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, no caso de se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 46ª

DISPENSAS

1. Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço, não acarrete trabalho suplementar ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.
2. Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

Subsecção V

SUSPENSÃO DA RELAÇÃO LABORAL

Cláusula 47ª

LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

1. Mediante acordo, a Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, independentemente dos fins a que se destine, licença sem retribuição até um ano, renovável por acordo.
2. A concessão e a prorrogação de licenças sem retribuição só serão deferidas mediante a declaração por parte dos trabalhadores requerentes da assunção do encargo correspondente ao fundamento das responsabilidades que derivam da

manutenção das pensões complementares de aposentação ou reforma relativamente ao período de duração da licença.

- 3 O acordo para concessão de licença a que se refere a presente Cláusula assumirá sempre a forma escrita.
- 4 No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador só tem direito:
 - a) À retribuição do período de férias não gozadas e respectivo subsídio;
 - b) Ao valor do subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado nesse ano.
5. No ano do regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:
 - a) Aos dias de férias e respectivo subsídio, proporcionais a cada mês completo de trabalho, que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.
 - b) Ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
6. O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica no caso dos quantitativos aí referidos já terem sido liquidados ao abrigo da alínea a) do n.º 4.

Cláusula 48ª

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E EFEITOS DA SUSPENSÃO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente.
2. Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.
3. O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na Lei.
5. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, no caso de se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

6. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis e ao respectivo subsídio de férias.

Capítulo VI
CONTRAPARTIDAS ECONÓMICAS

Secção I
DISPOSIÇÕES COMUNS

Cláusula 49ª
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 mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directamente em dinheiro ou em espécie.
3. Para efeitos deste Acordo, 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 de especialização, operacional, adicional constante da clª 37ª do Anexo III, das diuturnidades, anuidades, subsídio de turno, de prevenção, de chefia de equipa e abono para falhas, que em cada momento o trabalhador tenha direito.
4. Sem prejuízo de regulamentação específica, o pagamento de qualquer complemento remuneratório da remuneração base mensal deixa de ser devido sempre que cesse a situação que lhe deu origem.

Cláusula 50ª
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 o período de trabalho semanal.

Cláusula 51ª

DIUTURNIDADES POR ANTIGUIDADE NA EMPRESA

Os trabalhadores ao serviço da NAV têm direito a uma diuturnidade de 2,245% do Nível 17 da Tabela Salarial I (Anexo I), por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 52ª

REFEIÇÕES E SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

1. A NAV assegurará, directamente ou através de protocolos ou contratos de prestação de serviços com outras entidades, serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao serviço, por valor nunca superior ao fixado no número 3 desta cláusula.
2. O valor do subsídio de refeição será determinado consoante existam ou não refeitórios no local de trabalho.
3. A NAV fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, de valor a definir anualmente por negociação directa com todos os Sindicatos outorgantes do presente Acordo, dependendo da presença efectiva do trabalhador ao serviço durante todo o período normal de trabalho.
4. Os trabalhadores cujo turno abarca dois períodos de refeição terão direito, nesse período, apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.
5. É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no número 3, 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 25ª.
6. O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efectuado em feriado, para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.
7. 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 a totalidade dos períodos referidos na cláusula 25ª.

Cláusula 53ª

REMUNERAÇÃO DURANTE AS FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS

1. Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.
2. 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, independentemente da sua duração.
3. Nos casos em que o período de férias a que o trabalhador tenha direito, em cada ano civil, for inferior ao previsto no nº 2 da cláusula 37ª, o subsídio de férias será o correspondente ao respectivo período de férias.
4. Com prejuízo do disposto no nº 2 o subsídio de férias poderá ser pago noutra período de férias, desde que o trabalhador o solicite expressamente aquando da marcação inicial das férias.

Cláusula 54ª

SUBSÍDIO DE NATAL

1. Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13ºmês.
2. O subsídio referido no número anterior é de montante igual ao da retribuição.
3. O Subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.
4. No ano da admissão, suspensão ou da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de serviço prestado.
5. No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na retribuição que tiver direito no mês do falecimento.

Secção II

CONTRAPARTIDAS ESPECÍFICAS

Cláusula 55ª

RETRIBUIÇÃO POR TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIA NORMAL DE TRABALHO

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

Cláusula 56ª

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO PRESTADO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR OU FERIADO

O trabalho prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será remunerado com um acréscimo de 100% sobre o valor/hora.

Cláusula 57ª

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO

O trabalho nocturno previsto na cláusula 33ª efectuado no âmbito deste Acordo, será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela retribuição;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, ou por prolongamento ou antecipação, é pago com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 58ª

SUBSÍDIO DE TURNO

1. Os trabalhadores sujeitos ao horário previsto na cláusula 28ª, terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:
Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:
 - a) superior a 16 horas:
 - 21% da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for igual ou superior a 40 horas;
 - 16% da remuneração base mensal quando a média mensal das HN for inferior a 40 horas;
 - b) igual a 16 horas: 15% da remuneração base mensal;
 - c) inferior a 16 horas: 8% da remuneração base mensal.
- 2 Os subsídios previstos nos números anteriores absorvem a remuneração por trabalho normal nocturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da Tabela Salarial I.
- 3 Aos trabalhadores que laborem em regime de turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a

prestar serviço fora daquelas condições, será mantido o respectivo subsídio durante um período de seis meses.

- 4 Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respectivamente, ao regime de horários das alíneas a), b) e c) do nº. 1 manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho
- 5 No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho nocturno e em regime de turnos resultante de acidente em serviço ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao subsídio no montante que vencida à data do acidente ou da doença, independentemente dos prazos referidos no número anterior.
- 6 Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime de turnos, e que por qualquer razão deixem de o estar, manterão o direito ao respectivo subsídio nas seguintes condições:
 - a) 20 anos de serviço naquele regime: 50% do subsídio auferido nessa data;
 - b) com mais de 20 anos de serviço naquele regime: acresce 2,5% no valor da alínea anterior, por cada ano, e até ao limite de 100%.
- 7 O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês e é devido em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 59ª

SUBSÍDIO DE INSULARIDADE

1. O subsídio previsto nesta Cláusula é atribuído aos trabalhadores da NAV, em serviço nas Regiões Autónomas, de valor igual a um terço do vencimento base mensal, não podendo em caso algum exceder 46,72 € mensais, salvo o disposto no número seguinte.
2. Os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior, mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

Cláusula 60ª

SUBSÍDIO DE CHEFIA DE EQUIPA

Aos trabalhadores a quem sejam cometidas funções de chefia de equipa, de acordo com a regulamentação interna da Empresa, será atribuído um subsídio mensal correspondente a 5, 165 % do nível 17 da Tabela Salarial I constante do Anexo I.

Cláusula 61ª

SUBSÍDIO DE REPRESENTAÇÃO EM JUÍZO

1. A Empresa custeará os encargos mínimos dos técnicos superiores juristas, a quem sejam cometidas funções de representação contenciosa, decorrentes da obrigatoriedade da sua inscrição, para esse efeito, na Ordem dos Advogados.
2. O subsídio de representação em juízo apenas será devido enquanto os técnicos superiores juristas desempenhem as suas funções para a Empresa em regime a tempo inteiro

Cláusula 62ª

ABONO PARA FALHAS

1. Os trabalhadores que tendo à sua guarda valores pecuniários e exerçam funções de pagamento, têm direito a um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade pelos valores manipulados, indexado ao nível 17 da Tabela Salarial I constante do Anexo I, que fará parte integrante da retribuição, enquanto se mantiverem a exercer essas funções, nos termos seguintes:
 - a) I - SEDE, DOPLIS: 4,732%
 - b) II - DOPATL: 3,897%
 - c) III - DOPLIS –Madeira, Faro e Porto: 3,182%
2. Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

TÍTULO III
CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Cláusula 63ª

DESPESAS COM DOCUMENTAÇÃO

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

Cláusula 64ª

TRABALHOS EM ALTA TENSÃO

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser efectuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função.

TÍTULO IV

**SEGURANÇA SOCIAL, ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS
PROFISSIONAIS E SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

Capítulo I

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 65ª

REGIME APLICÁVEL

1. Independentemente do disposto no número seguintes, os trabalhadores da NAV ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:
 - a) Os trabalhadores com vínculo à Função Pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
 - b) Os trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.
2. Os regimes complementares de segurança social praticados na Empresa e que abrangem todos os trabalhadores são os constantes dos respectivos regulamentos e que visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 66ª

INSCRIÇÃO NA OSMOP

1. A Empresa procurará garantir a todos os trabalhadores o direito de inscrição na OSMOP, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data de entrada em vigor deste Acordo.
2. A NAV assumirá os encargos devidos à Obra Social em função das captações estabelecidas.
3. Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela Empresa ao trabalhador que seja beneficiário daquela Obra Social.

Capítulo II

ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Cláusula 67ª

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 das retribuições por inteiro, incluindo o subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
4. Para efeitos de cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

Capítulo III

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 68ª

EXAMES MÉDICOS

1. Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade dos exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da Lei.
2. A não comparência culposa aos exames referidos no numero anterior, faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar grave.

Cláusula 69ª

COMISSÃO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

1. Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área no quadro da legislação nacional e comunitária e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento, é criada uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (CSHST)
2. A CSHST será integrada nos termos da Lei, por representantes eleitos pelos trabalhadores e por igual número de representantes da Empresa, os quais deverão aprovar o regulamento de funcionamento da comissão na primeira reunião que realizarem.

TÍTULO V

RELAÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Cláusula 70ª

MEMBROS DAS ESTRUTURAS REPRESENTATIVAS DOS TRABALHADORES

1. A NAV, concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:
 - a) 8 horas aos delegados sindicais e membros das comissões sindicais
 - b) 4 dias para os membros da Direcção das associações sindicais
2. O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua Direcção, o total do crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do nº anterior.
3. A NAV, concederá um crédito de tempo mensal à Comissão de Trabalhadores, nunca inferior aos limites estabelecidos na Lei.

Cláusula 71ª

MEMBROS DAS ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS

1. As direcções das associações profissionais aeronáuticas poderão distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de 10 horas por mês, para o exercício das respectivas funções.
2. Os sindicatos outorgantes do presente AE, poderão optar por distribuir livremente parte do crédito de tempo previsto na alínea b) do nº 1 da cláusula 70ª, pelos membros da Direcção das Associações Profissionais Aeronáuticas.

Cláusula 72ª

INSTALAÇÕES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES SINDICAIS

Nos locais com mais de 150 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 73ª

DESCONTOS DE QUOTIZAÇÃO SINDICAL

1. A NAV descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato nos termos do número seguinte.
2. O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato 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.
4. A Empresa compromete-se nos termos da Lei e do presente Acordo, a enviar ao Sindicato, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

Cláusula 74ª

COMISSÃO PARITÁRIA

1. A NAV e os Sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma Comissão Paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.
2. A Comissão Paritária será constituída por um elemento efectivo e um suplente de cada um dos Sindicatos outorgantes e por um número igual por parte da Empresa, podendo funcionar por sub-comissões nos termos do Regulamento a elaborar.
3. As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante do presente Acordo.
4. O tempo utilizado em reuniões da Comissão Paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho, e não serão descontados quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

TÍTULO VI
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 75ª

INDEMNIZAÇÕES E COMPENSAÇÕES

1. A rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador nos casos em que confira legalmente direito a indemnização, o despedimento ilícito promovido pela Empresa, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou por despedimento colectivo, conferem em qualquer dos casos ao trabalhador abrangido o direito, conforme os casos, a uma indemnização ou a uma compensação, no montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea b) do nº3 da cláusula 49ª do presente AE, por cada ano ou fracção de antiguidade.
2. O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na Empresa.

TÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 76ª

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 77ª

AGREGADO FAMILIAR

1. Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e ainda qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.
2. As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 78ª

REGULAMENTOS EM VIGOR

Os Regulamentos internos actualmente existentes na Empresa manter-se-ão em vigor em tudo o que não contrarie o presente Acordo devendo ser revistos em conformidade com as disposições deste.

Cláusula 79ª

CARÁCTER GLOBALMENTE MAIS FAVORÁVEL

1. Os subscritores do presente AE consideram que o mesmo consagra globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores do que o do AE ANA-EP publicado no BTE, 1ª Série, nº 40, de 29.10.92, com as alterações publicadas no BTE, 1ª Série, nº 13, de 08.04.95 e do que o AE sobre Carreiras Profissionais publicado no BTE nº 29, 1ª Série de 8 de Agosto de 2003.
2. Com a entrada em vigor do presente AE é revogada toda a regulamentação colectiva de trabalho aplicável na NAV que incida sobre a mesma matéria.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2005

A Navegação Aérea de Portugal – NAV E.P.E.

O Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA

O Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial – SQAC

O Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea – SITNA

O Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas – SINTICA

O Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC

ANEXO I

Tabela salarial I

Aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo RCP

Unid: EURO			
NÍVEL	REMUNERAÇÃO	NÍVEL	REMUNERAÇÃO
29	3.324,47	14	1.008,79
28	2.986,68	13	922,94
27	2.648,89	12	890,74
26	2.472,76	11	858,54
25	2.296,62	10	815,62
24	2.162,48	9	794,16
23	1.958,56	8	772,69
22	1.829,78	7	724,40
21	1.647,34	6	708,31
20	1.550,76	5	670,74
19	1.454,16	4	638,55
18	1.389,78	3	633,18
17	1.244,90	2	606,35
16	1.175,14	1	574,16
15	1.100,03		

Tabela salarial II

Aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo RATICA

GRAU	NÍVEL	REMUNERAÇÃO
Grau 4	NÍVEL 11	2.162,48
Grau 3	NÍVEL 10	1.958,56
Grau 2	NÍVEL 9	1.829,78
Grau 1	NÍVEL 8	1.647,34
Fase A2	NÍVEL 7	1.550,76
Fase A1	NÍVEL 6	1.454,16
Fase A	NÍVEL 5	1.389,78
Fase B	NÍVEL 4	1.244,90
Fase C	NÍVEL 3	1.100,03
Fase D	NÍVEL 2	1.008,79
Fase E	NÍVEL 1	922,94

ANEXO II

**REGULAMENTO SOBRE CARREIRAS
PROFISSIONAIS
(RCP)**

CAPÍTULO I

ÂMBITO, ÁREA, VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO

Cláusula 1ª

ÂMBITO PESSOAL

1. O presente Regulamento sobre Carreiras Profissionais, adiante designado abreviadamente por RCP, abrange, por um lado, a Navegação Aérea de Portugal – NAV Portugal, E.P.E., abreviadamente designada por NAV e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço classificados numa das categorias profissionais previstas neste Regulamento e representados pelas associações sindicais outorgantes do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Cláusula 2ª

ÁREA

O RCP aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrarem deslocados no estrangeiro, ao serviço da NAV, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a Empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

Cláusula 3ª

VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO

1. O RCP vigorará até 31 de Dezembro de 2006, renovando-se por períodos de 36 meses, salvo denúncia por qualquer das partes, nos termos previstos no número seguinte.
2. A denúncia do presente Regulamento deverá ser feita nos termos previstos no nº5, da cláusula 2ª, do AE.

CAPÍTULO II

REGIME GERAL DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

Secção I

DEFINIÇÕES

Cláusula 4ª

DEFINIÇÕES

Para efeitos de aplicação do RCP, entende-se por:

- a) **Carreira profissional** - Conjunto hierarquizado de categorias profissionais que deverão corresponder a funções de conteúdo compatível, que determinam idêntica evolução profissional;
- b) **Categoria profissional** - Conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de responsabilidade que define o estatuto socio-profissional e remuneratório de cada trabalhador;
- c) **Escalão** - Situação na categoria profissional, cujo acesso depende do reconhecimento da necessidade organizativa/funcional, da dimensão e complexidade das funções exercidas, bem como da situação do seu titular quanto a anos de experiência, pelo nível de responsabilidade acrescida ou pelo exercício de funções de coordenação e resultados de avaliação de desempenho, nos termos definidos no RCP, sem prejuízo do disposto no Anexo B.
- d) **Fase** - Situação de progressão na categoria profissional, cujo acesso depende da antiguidade na mesma e dos resultados da avaliação de desempenho, nos termos definidos no RCP e sem prejuízo do disposto no Anexo B.
- e) **Função** - Conjunto nuclear de tarefas que constitui o objecto da prestação de trabalho desempenhado por um ou vários trabalhadores;
- f) **Grupo profissional** - Conjunto de carreiras profissionais que integram categorias profissionais, cujas funções determinam contributos similares para a prossecução dos objectivos da Empresa;
- g) **Topos de carreira não enquadrados na Fase ou Escalão** - Situação na carreira cujo acesso depende de nomeação pelo Conselho de Administração.

Secção II

ESTRUTURAS DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

Cláusula 5ª

ESTRUTURA DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

As carreiras profissionais são estruturadas a partir dos seguintes grupos profissionais:

- a) **Grupo profissional de Técnicos Superiores**, a que corresponde a carreira de Técnico Superior;
- b) **Grupo profissional Especializado**, a que corresponde a carreira de Técnico Especializado;
- c) **Grupo profissional Administrativo**, a que corresponde a carreira de Técnico Administrativo;
- d) **Grupo profissional Qualificado**, a que corresponde a carreira de Técnico Qualificado;
- e) **Grupo Profissional Semi-qualificado**, a que corresponde a carreira de Pessoal Auxiliar.

Cláusula 6ª

PROGRESSÃO NA CARREIRA

1. A progressão na carreira faz-se em sentido vertical, através de Fases ou Escalões que vencem apenas quando, a um tempo de permanência mínimo, se agrega uma exigência e nível de desempenho, podendo ser condicionada ainda pela frequência e avaliação de cursos de formação profissional.
2. As regras de progressão na carreira relativas a cada grupo profissional são as previstas nas cl^a 35^a a 39^a.

Cláusula 7ª

PROGRESSÃO VERTICAL COM ALTERAÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL

Nos casos em que a progressão implica uma alteração de categoria profissional, esta só se efectuará quando se verificar o reconhecimento da necessidade funcional/organizativa, bem como a adequação do candidato às novas exigências funcionais.

Secção III
GRUPOS PROFISSIONAIS

Subsecção I
GRUPOS PROFISSIONAIS DE TÉCNICOS SUPERIORES

Cláusula 8ª
DISPOSIÇÃO GERAL

O grupo profissional de Técnicos Superiores é constituído pela carreira de Técnico Superior, que dará acesso às categorias profissionais de Técnico Superior Especialista I, Técnico Superior Especialista II e Técnico Superior Assistente, nos termos previstos na clª 35ª.

Cláusula 9ª
DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

A descrição de funções das categorias profissionais previstas na presente Subsecção consta do Anexo A do presente Regulamento.

Cláusula 10ª
CONDIÇÕES DE ACESSO

1. O acesso às categorias da carreira Técnica Superior pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias ao nível do ensino superior, experiência e formação profissional adequadas.
2. O acesso às categorias da carreira profissional de Técnico Superior deverá ser efectuada pelo nível de remuneração mínimo.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o acesso às categorias da carreira Técnico Superior obedece às seguintes regras:
 - a) Técnico Superior Especialista I, de entre os Técnicos Superiores Especialistas II, com formação compatível, avaliação de desempenho positiva, mediante reconhecimento da adequação do candidato às exigências do posto de trabalho, da necessidade funcional/organizativa e decisão do Conselho de Administração.
 - b) Técnico Superior Especialista II, de entre os Técnicos Superiores Assistentes, com formação compatível, avaliação de desempenho positiva, mediante

- reconhecimento da adequação do candidato às exigências do posto de trabalho e da necessidade funcional/organizativa por decisão da Direcção.
- c) Técnicos Superiores Assistentes pressupõe a detenção de formação académica de nível superior (licenciatura ou bacharelato), adequada à função a exercer.
4. A título excepcional, o acesso às categorias da carreira de Técnico Superior poderá obedecer às seguintes regras:
- a) Técnico Superior Especialista I, de entre os Técnicos Superiores Especialistas II, com pelo menos 8 anos na respectiva categoria, formação compatível, avaliação de desempenho positiva, mediante reconhecimento da necessidade funcional/organizativa e decisão do Conselho de Administração.
- b) Técnico Superior Especialista II, de entre os Técnicos Superiores Assistentes, com pelo menos 2 anos na respectiva categoria, formação compatível, avaliação de desempenho positiva, mediante reconhecimento da necessidade funcional/organizativa e decisão da Direcção.

Cláusula 11ª

DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

O desenvolvimento da carreira de Técnico Superior processa-se entre os níveis 17 e 29 da Tabela Salarial I .

Cláusula 12ª

REMUNERAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO

São atribuídas aos Técnicos Superiores as seguintes remunerações de especialização reportadas ao nível de remuneração (NR) 22 da Tabela Salarial I :

a) Especialista I	NR 29	45%
b) Especialista I	NR 28	40%
c) Especialista I	NR 27	35%
d) Especialista II	NR 26	33%
e) Especialista II	NR 25	31%
f) Especialista II	NR 24	26%
g) Especialista II	NR 23	23%
h) Especialista II	NR 22	17%
i) Especialista II	NR 21	10%

Cláusula 13ª

RECRUTAMENTO EXTERNO

O ingresso na carreira profissional de Técnico Superior far-se-á por norma pelo nível mínimo de remuneração previsto para a respectiva categoria, salvo situações excepcionais, em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente Regulamento e as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

Subsecção II

GRUPO PROFISSIONAL ESPECIALIZADO

Cláusula 14ª

DISPOSIÇÃO GERAL

O Grupo Profissional Especializado é constituído pela carreira de Técnico Especializado, que dará acesso às categorias de Técnico Especializado I e II, nos termos previstos na clª 36ª.

Cláusula 15ª

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

A descrição de funções das categorias profissionais previstas na presente Subsecção consta do Anexo A do presente Regulamento.

Cláusula 16ª

CONDIÇÕES DE ACESSO

1. O acesso às categorias da carreira de Técnico Especializado pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias pelo menos ao nível do 12º ano ou equivalente, formação profissional adequada e reconhecida.
2. O acesso às categorias deverá ser efectuado pelo nível de remuneração mínimo.
3. A título excepcional e sem prejuízo do disposto na Cláusula 7ª, os Técnicos Especializados II, com pelo menos oito anos na respectiva categoria, formação compatível, avaliação de desempenho positiva, e mediante reconhecimento da necessidade funcional/organizativa, poderão ser nomeados pelo Conselho de Administração para a categoria de Técnico Especializado I.

Cláusula 17ª

DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

O desenvolvimento de carreira de Técnico Especializado processa-se entre os níveis 11 e 23 da Tabela Salarial I.

Cláusula 18ª

RECRUTAMENTO EXTERNO

O ingresso na carreira profissional de Técnico Especializado far-se-á por norma pelo nível mínimo de remuneração previsto para a respectiva categoria, salvo situações excepcionais, em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente Regulamento e as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

Subsecção III

GRUPO PROFISSIONAL ADMINISTRATIVO

Cláusula 19ª

DISPOSIÇÃO GERAL

O Grupo Profissional Administrativo é constituído pela carreira de Técnico Administrativo, que dará acesso às categorias de Técnico Administrativo I e Técnico Administrativo II, nos termos previstos na clª 37ª.

Cláusula 20ª

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

A descrição de funções das categorias profissionais previstas na presente Subsecção consta do Anexo A do presente Regulamento.

Cláusula 21ª

CONDIÇÕES DE ACESSO

1. O acesso às categorias da carreira Técnica Administrativa pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias pelo menos ao nível do 12º ano ou equivalente, podendo ser exigida formação profissional adequada e reconhecida.
2. O acesso às categorias deverá ser efectuado pelo nível de remuneração mínimo.

3. A título excepcional e sem prejuízo do disposto na Cláusula 7ª, os Técnicos Administrativos II, com pelo menos oito anos na respectiva categoria, formação compatível, avaliação de desempenho positiva, mediante reconhecimento da necessidade funcional/organizativa poderão ser nomeados pelo Conselho de Administração para a categoria de Técnico Administrativo I.

Cláusula 22ª

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

O desenvolvimento de carreira de Técnico Administrativo processa-se entre os níveis 8 e 23, da Tabela Salarial I .

Cláusula 23ª

RECRUTAMENTO EXTERNO

O ingresso na carreira profissional de Técnico Administrativo far-se-á por norma pelo nível mínimo de remuneração previsto para a respectiva categoria, salvo situações excepcionais em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente Regulamento as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

Subsecção IV

GRUPO PROFISSIONAL QUALIFICADO

Cláusula 24ª

DISPOSIÇÃO GERAL

O Grupo Profissional Qualificado é constituído pela carreira de Técnico Qualificado, que dará acesso às categorias de Técnico Qualificado I e II, nos termos previstos na clª 38ª.

Cláusula 25ª

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

A descrição de funções das categorias profissionais previstas na presente Subsecção consta do Anexo A do presente Regulamento.

Cláusula 26ª

CONDIÇÕES DE ACESSO

1. O acesso às categorias de Técnico Qualificado, pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias pelo menos ao nível do 11º ano ou equivalente, formação profissional adequada e reconhecida.
2. O acesso às categorias deverá ser efectuado pelo nível de remuneração mínimo.
3. A título excepcional e sem prejuízo do disposto na Cláusula 7ª, os Técnicos Qualificados I, com pelo menos oito anos na respectiva categoria, formação compatível, avaliação de desempenho positiva, e mediante o reconhecimento da necessidade funcional/organizativa, poderão ser nomeados pelo Conselho de Administração para a categoria de Técnico Qualificado I,

Cláusula 27ª

DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

O desenvolvimento de carreira de Técnico Qualificado processa-se entre os níveis 6 e 18, da Tabela Salarial I .

Cláusula 28ª

RECRUTAMENTO EXTERNO

O ingresso na carreira de Técnico Qualificado far-se-á por norma pelo nível mínimo de remuneração previsto para a respectiva categoria, salvo situações excepcionais, em que poderá ser considerada uma margem de negociação entre os níveis compostos da categoria, observada a adequação entre as condições de acesso previstas no presente Regulamento e as características adicionais apresentadas pelos candidatos, nomeadamente o tempo de experiência profissional.

Subsecção V

GRUPO PROFISSIONAL SEMI-QUALIFICADO

Cláusula 29ª

DISPOSIÇÕES GERAIS

O Grupo Profissional Semi-Qualificado é constituído pela carreira de Pessoal Auxiliar, que dá acesso à categoria de Auxiliar, nos termos previstos na clª 39ª.

Cláusula 30ª

DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

A descrição de funções da categoria profissional prevista na presente Subsecção consta do Anexo A do presente Regulamento.

Cláusula 31ª

CONDIÇÕES DE ACESSO

O recrutamento de Pessoal Auxiliar pressupõe que o candidato detenha habilitações literárias pelo menos ao nível do 9º ano ou equivalente.

Cláusula 32ª

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

O desenvolvimento de carreira de Pessoal Auxiliar processa-se entre os níveis 1 e 13 da Tabela Salarial I.

Cláusula 33ª

RECRUTAMENTO

O ingresso na carreira de Pessoal Auxiliar far-se-á pelo nível mínimo de remuneração previsto para a categoria.

Secção IV

CONDIÇÕES EXCEPCIONAIS DE ACESSO AOS GRUPOS PROFISSIONAIS

Cláusula 34ª

CONDIÇÕES EXCEPCIONAIS DE ACESSO AOS GRUPOS PROFISSIONAIS

1. O acesso aos Grupos Profissionais poderá fazer-se sem o requisito de habilitação académica, situação em que deverão ser ponderados todos os critérios a seguir mencionados:
 - a) Tipo de funções exercidas de acordo com a classificação resultante do descritivo funcional;
 - b) Resultados da avaliação de desempenho, nos termos a definir no respectivo Regulamento;
 - c) Análise curricular da actividade desenvolvida;

- d) Qualificações adquiridas com interesse directo para as funções a exercer devidamente comprovadas e que supram a ausência de habilitações académicas;
 - e) Reconhecimento de necessidade organizacional da actividade desempenhada;
 - f) Proveniência de grupo profissional imediatamente precedente.
2. O incumprimento de algum dos critérios, inviabiliza o acesso ao grupo profissional em questão, salvo em caso de reconversão por extinção do posto de trabalho.
 3. O acesso nas condições previstas nos números anteriores, faz-se sempre pelo nível de remuneração cujo montante do vencimento base corresponde ao do nível auferido pelo trabalhador, ou, em caso deste não existir, pelo nível correspondente ao montante imediatamente superior.

Secção V

CARREIRAS PROFISIONAIS

Subsecção I

PROGRESSÃO VERTICAL

Cláusula 35ª

TÉCNICO SUPERIOR

As regras de progressão vertical na carreira de Técnico Superior no que diz respeito ao tempo de permanência em cada nível e ao tipo de progressão são as seguintes:

Categories profissionais	Nível de remuneração	Tempo de permanência no nível	Tipo de progressão
Técnico Superior Especialista I	29	n.e	
	28	n.e	
	27	n.e	E
Técnico Superior Especialista II	26	n.e	E
	25	4 anos	F
	24	4 anos	F
	23	3 anos	F
	22	2 anos	F
	21	2 anos	F
Técnico Superior Assistente	20	n.a.	n.a.
	19	1 ano	F
	18	1 ano	F
	17	2 anos	F

E – Escalão

n.e. – Não especificado

F – Fase

n.a. – Não aplicável

Cláusula 36ª

TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

As regras de progressão vertical na carreira de Técnico Especializado no que diz respeito ao tempo de permanência em cada nível e ao tipo de progressão são as seguintes:

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Tempo de permanência no nível	Tipo de progressão
Técnico Especializado I	23		
	22	n.e	
	21	n.e	E
Técnico Especializado II	20	n.e	E
	19	3 anos	F
	18	2 anos	F
	17	2 anos	F
	16	2 anos	F
	15	2 anos	F
	14	2 anos	F
	13	2 anos	F
	12	n.a.	n.a.
	11	2 anos	F

E - Escalão

F – Fase

n.e. – Não especificado

n.a. – não aplicável

Cláusula 37ª
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

As regras de progressão vertical na carreira de Técnico Administrativo no que diz respeito ao tempo de permanência em cada nível e ao tipo de progressão são as seguintes:

Categorias profissionais	Nível de remuneração	Tempo de permanência no nível	Tipo de progressão
Técnico Administrativo I	23		
	22	n.e	
	21	n.e	E
Técnico Administrativo II	20	n.e	E
	19	3 anos	F
	18	2 anos	F
	17	2 anos	F
	16	2 anos	F
	15	2 anos	F
	14	2 anos	F
	13	2 anos	F
	12	n.a	n.a.
	11	2 anos	F
	10	1 ano	F
	9	n.a.	n.a.
	8	2 anos	F

E - Escalão

F – Fase

n.e. – Não especificado

n.a. – não aplicável

Cláusula 38ª

TÉCNICOS QUALIFICADOS

As regras de progressão vertical na carreira de Técnico Qualificado no que diz respeito ao tempo de permanência em cada nível e ao tipo de progressão são as seguintes:

Categorias profissionais	Nível de Remuneração	Tempo de permanência no nível	Tipo de progressão
<u>Técnico Qualificado I</u>	18		
	17	n.e.	
Técnico Qualificado II	16	n.e.	E
	15	4 anos	F
	14	n.a.	n.a.
	13	3 anos	F
	12	2 anos	F
	11	2 anos	F
	10	2 anos	F
	9	n.a.	n.a.
	8	1 ano	F
	7	1 ano	F
	6	1 ano	F

E - Escalão

F – Fase

n.e. – Não especificado

n.a. – não aplicável

Cláusula 39ª
PESSOAL AUXILIAR

As regras de progressão vertical na carreira do Pessoal Auxiliar no que diz respeito ao tempo de permanência em cada nível e ao tipo de progressão são as seguintes:

Categorias Profissionais	Nível de remuneração	Tempo de permanência no nível	Tipo de progressão
<u>Auxiliar</u>	13		
	12	5 anos	F
	11	4 anos	F
	10	n.a.	n.a.
	9	3 anos	F
	8	n.a.	n.a.
	7	3 anos	F
	6	n.a.	n.a.
	5	3 anos	F
	4	n.a.	n.a.
	3	2 anos	F
	2	n.a.	n.a.
	1	1 ano	F

F – Fase

n.a. – não aplicável

Subsecção II
FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 40ª
FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Empresa garantirá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando a promoção da sua adequação aos postos de trabalho e o seu desenvolvimento profissional e social contínuo.

DESCRITIVOS FUNCIONAIS

TÉCNICOS SUPERIORES ESPECIALISTAS I

- Influencia directamente decisões de gestão ao mais elevado nível técnico.
- Prepara e propõe medidas e/ou tecnologias que suportam decisões de gestão;
- Toma decisões de natureza complexa de elevado nível de responsabilidade e de carácter estratégico para a Empresa.
- Estuda, analisa, planifica e prepara os elementos indispensáveis para a definição de objectivos e políticas sectoriais.
- Assegura a prossecução das políticas globais de gestão estabelecidas.
- Pode assessorar órgãos de gestão da Empresa.
- Pode organizar, coordenar e monitorar acções de formação.
- Pode organizar e coordenar equipas de estudo na Empresa, ou no exterior, em sua representação.

TÉCNICOS SUPERIORES ESPECIALISTAS II

- Apresenta propostas de elevado nível técnico de apoio às decisões de gestão;
- Estuda, analisa, planifica, elabora e prepara trabalhos de natureza técnica complexos de acordo com a sua área de especialidade.
- Define objectivos e prioridades, toma decisões ao seu nível de acordo com os objectivos e políticas de médio e longo prazo previamente estabelecidas, de carácter geral ou específico.
- Pode organizar, coordenar e monitorar cursos de formação profissional;
- Pode coordenar e participar em equipas multidisciplinares;
- Pode representar a Empresa e participar em grupos de trabalho no exterior.
- Pode orientar outros profissionais menos qualificados.

TÉCNICOS SUPERIORES ASSISTENTES

- Apresenta propostas de programação dentro dos limites aprovados pelas decisões de incidência política ou tecnológica e acções no quadro dos planos elaborados para as missões principais (operações, exploração, infra-estruturas, finanças, recursos humanos).
- Estuda, analisa e elabora trabalhos com autonomia relativa e capacidade de iniciativa, apresentando soluções alternativas que garantam os objectivos pré-estabelecidos na sua área de especialidade.
- Pode acompanhar e participar na elaboração de processos de suporte técnico à definição de políticas da Empresa;
- Pode orientar outros profissionais de nível de qualificação inferior;
- Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento;
- Pode participar na organização e monitoria de acções de formação.

TÉCNICOS ESPECIALIZADOS I

- Dispõe de ampla autonomia para elaborar memorandos e relatórios e participar em estudos, prestar informações e pareceres com vista à resolução de problemas específicos e elaborar normas e regulamentação inerente à área em que está integrado.
- Pode participar em tarefas de apoio directo à gestão.
- Assegura com ampla autonomia a realização de tarefas de elevada complexidade e responsabilidade inerentes à sua área de actividade.
- Assegura tarefas para as quais está qualificado, no âmbito da área de actividade de manutenção eléctrica, ou manutenção electromecânica ou manutenção de equipamentos ou sistemas informáticos ou recursos humanos ou projectos de obras (desenho, fiscalização de obras e de electricidade, medição e orçamentos).
- Interpreta normas e programas definidos, aplicando os conhecimentos técnicos específicos.
- Pode controlar a execução das diferentes acções conducentes à manutenção dum boa performance tendo em conta o orçamento de custos aprovado.
- Planeia e propõe medidas correctivas, por forma a adequar os meios ao seu dispor às necessidades da empresa, assegurando os parâmetros de qualidade do serviço prestado.

- Pode supervisionar outros trabalhadores da sua área de especialidade, bem como prestar o apoio técnico que lhe seja solicitado.
- Pode elaborar manuais internos e ministrar acções de formação destinados a outros trabalhadores.
- Pode participar em equipas multidisciplinares ou colaborar e/ou coordenar, com equipas de trabalho exteriores à empresa da sua área de responsabilidade.
- Executa tarefas para as quais está qualificado, no âmbito da área de actividade de manutenção eléctrica ou manutenção mecânica e electromecânica, de equipamentos ou sistemas informáticos ou Recursos Humanos ou projectos e obras (desenho, fiscalização de obras e de electricidade, medições e orçamentos).

TÉCNICOS ESPECIALIZADOS II

- Toma decisões interpretativas de normas e programas de execução definidos, actividades específicas de operação e exploração com controlo de qualidade e fiabilidade e, eventualmente, com estabelecimento de procedimentos e parâmetros para futuros procedimentos.
- Executa com autonomia relativa, tarefas específicas da sua área de especialidade, de acordo com a experiência profissional e formação obtida, aplicando as normas internas ou legislação em vigor, face a planos pré-definidos.
- Pode elaborar relatórios / diagnósticos conducentes à melhoria de funcionamento do serviço que lhe está afecto, assegurando os parâmetros de qualidade / fiabilidade exigida.
- Pode propor procedimentos com vista à resolução de questões de relativa complexidade.
- Pode participar em equipas multidisciplinares.
- Pode assegurar o comando e controle de actividades de outros trabalhadores de da mesma área de especialidade.
- Executa tarefas para as quais está qualificado, no âmbito da área de actividade de manutenção eléctrica ou manutenção /mecânica e electromecânica, de equipamentos ou sistemas informáticos ou Recursos Humanos ou projectos e obras (desenho, fiscalização de obras e de electricidade, medições e orçamentos).

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS I

- Executa tarefas com ampla autonomia funcional de natureza técnica e administrativa que impliquem conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, usando os meios tecnológicos inerentes.
- Pode participar em tarefas de apoio directo à gestão.
- Realiza com ampla autonomia técnica tarefas administrativas de elevada complexidade e responsabilidade relacionadas com a sua área de especialidade tendo em conta os prazos estabelecidos. Interpreta programas pré-definidos, e aplica a regulamentação interna ou externa necessária à sua área de funcionamento. Prepara a documentação de suporte à execução dos trabalhos que lhes estão atribuídos, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor, ou aplicando métodos e técnicas específicas de acordo com a sua formação e experiência profissional.
- Pode propor ou promover soluções de elevada complexidade na resolução de questões no âmbito das suas funções.
- Pode ainda colaborar na execução de manuais específicos da sua área de especialidade.
- Pode participar em equipas multidisciplinares.
- Pode supervisionar outros trabalhadores em actividades administrativas na área funcional onde está inserido, e ser responsável pelo acolhimento de novos trabalhadores.
- Executa tarefas para as quais está qualificado, no âmbito da área actividade de pessoal ou secretariado ou apoio administrativo ou contabilidade ou documentação.

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS II

- Interpreta programas de execução definidos, que podem pressupor conhecimentos técnicos específicos e tomadas de decisão correntes.
- Executa com relativa autonomia tarefas que integram programas de execução definidos de natureza administrativa de acordo com a sua experiência, formação profissional e área de especialidade.
- Organiza os processos de trabalho aplicando as normas em vigor. Actualiza a informação e procede aos registos relativos às tarefas que lhe estão cometidas.

Procede à elaboração de documentos, recorrendo à utilização de meios informáticos, para apreciação superior.

- Executa tarefas para as quais está qualificado, no âmbito da área de actividade de pessoal ou secretariado ou apoio administrativo ou contabilidade ou documentação.

TÉCNICOS QUALIFICADOS I

- Exerce funções de coordenação ou supervisão de outros técnicos qualificados, sem prejuízo do exercício das restantes funções de técnico qualificado.
- Realiza, com ampla autonomia, tarefas de elevada complexidade e responsabilidade atinentes à sua área de especialidade.
- Coordena outros profissionais, na sua área de especialidade, assegurando o cumprimento das normas, ou instruções de serviço internas.
- Distribui tarefas ao pessoal a seu cargo, colaborando na realização das tarefas inerentes à sua área de actividade.
- Pode orientar equipas de trabalhadores de nível de qualificação inferior.
- Assegura os registos que controlam e evidenciam os trabalhos executados na sua área de especialidade, ou dos equipamentos à sua guarda.
- Propõe sugestões que visem melhorar o funcionamento da Empresa na área em que estão inseridos.

TÉCNICOS QUALIFICADOS II

- Toma decisões de rotina, dentro de um quadro de normas, regulamentos e/ou procedimentos bem definido, incidindo sobre os meios a utilizar.
- Executa tarefas de rotina que requerem qualificação/conhecimentos específicos dependendo da área em que se encontram afectos e de acordo com procedimentos pré-definidos.
- Assegura tarefas para as quais está qualificado, no âmbito da área de actividade de aprovisionamento ou fotografia e impressão off set e reprodução de documentos ou coordenação e/ou condução de viaturas.

AUXILIARES

- Executa tarefas de rotina, que requerem conhecimentos e especialização reduzida, destinadas ao apoio de outros profissionais, de acordo com a actividade ou sector em que estão inseridos.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A NAV Portugal, E.P.E instituirá um Sistema de Avaliação de Desempenho, visando o desenvolvimento profissional e organizativo, cujas normas constarão em regulamento próprio, sem prejuízo do respeito pelos princípios gerais a seguir mencionados.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD) é de aplicação a todos os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais constantes do presente Regulamento.

As avaliações de desempenho serão da responsabilidade dos titulares dos cargos de Direcção e Chefia.

O sistema a aplicar implicará a informação a cada trabalhador dos critérios que presidirão à avaliação, bem como dos seus resultados, podendo, se este assim o entender, ser solicitada cópia da respectiva ficha de avaliação.

A Empresa divulgará por todos os trabalhadores, individualmente, o Manual do SAD com pelo menos 60 dias de antecedência em relação ao momento da contratualização dos objectivos para o período de avaliação.

O Sistema de Avaliação de Desempenho produzirá efeitos no desenvolvimento profissional dos trabalhadores, nomeadamente quanto às exigências para os acessos a fases e escalões, reclassificações profissionais e mudanças de carreira profissional, sem prejuízo de outras exigências específicas.

Dos resultados da avaliação de desempenho, cabe reclamação e recurso por parte do trabalhador, em primeira instância, para o Director respectivo e, em segunda

instância, para uma comissão constituída por um representante do trabalhador, um representante da Direcção do trabalhador avaliado e um terceiro representante nomeado pela DRHUM, com o acordo dos demais representantes.

Do parecer emitido pela comissão caberá ainda recurso do trabalhador para o Conselho de Administração.

O trabalhador avaliado deverá ter um exercício efectivo de funções de pelo menos seis meses, devendo os trabalhadores que à data de realização da avaliação não totalizem esse tempo de exercício, ser avaliados no ano seguinte.

3. MEDIDA TRANSITÓRIA

A partir de Janeiro de 2004, todas as progressões profissionais passarão a estar obrigatoriamente condicionadas ao sistema de avaliação de desempenho, cuja implementação ocorrerá em 2003, decorrendo a sua operacionalização no mês de Outubro.

**Regulamento Autónomo
dos
Técnicos
de
Informação
e
Comunicações Aeronáuticas
(RATICA)**

Cláusula 1ª

ÂMBITO

O presente Regulamento estabelece as normas específicas de prestação de trabalho por parte dos Técnicos de telecomunicações Aeronáuticas e estrutura a respectiva carreira profissional aplicando-se à NAV e aos Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticas ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2ª

DESIGNAÇÃO PROFISSIONAL

Técnico de Informação e Comunicações Aeronáuticas, designado abreviadamente por TICA, é uma profissão Técnico Aeronáutica com conteúdos funcionais previstos no Anexo II deste Regulamento e atentas as normas prescritas pela ICAO no âmbito da Informação e Comunicações Aeronáuticas.

Cláusula 3ª

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

1. O recrutamento e selecção dos candidatos a TICA far-se-á nos termos do AE devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos específicos:
 - a) 12º ano do ensino unificado ou equivalente;
 - b) Fluência falada e escrita da língua inglesa;
 - c) Conhecimentos de informática na óptica do utilizador;
 - d) Idade não superior a 27 anos;
2. A detenção de conhecimentos da língua francesa, falada e escrita, e formação académica de nível superior nas áreas de matemática e informática serão factores preferências no ordenamento dos candidatos.

Cláusula 4ª

INGRESSO

1. O ingresso na Carreira profissional dependerá, para além da existência de necessidades funcionais efectivas, da conclusão, com aproveitamento, do curso básico de informação e comunicações aeronáuticas, o qual incluirá, na fase final, um estágio “on job” com duração adequada.
2. O ingresso efectuar-se-á pela Fase E da Carreira.

Cláusula 5ª

CARREIRA PROFISSIONAL

A carreira de TICA compreende uma progressão profissional e uma progressão técnica, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 6ª

PROGRESSÃO PROFISSIONAL

1. A progressão profissional desenvolve-se, independentemente da progressão técnica, por Fases e Graus, nos termos dos números seguintes:
2. As Fases mencionadas no número precedente são as seguintes:
 - TICA A2;
 - TICA A1;
 - TICA A;
 - TICA B;
 - TICA C;
 - TICA D;
 - TICA E.
3. Os Graus referidos no número 1 correspondem às funções de Chefia, Assessoria, Formação e Supervisão nas área de Informação e Comunicações Aeronáuticas a seguir indicadas:
 - Grau 4 – Chefia III
 - Grau 3 – Chefia II
 - Grau 2 – Instrutor, Assessor Sénior, Chefia I
 - Grau 1 – Assessor, Supervisor Operacional, Monitor Operacional
3. O desempenho das funções previstas no número 3 não prejudica nenhum dos direitos inerentes à progressão profissional e técnica dos TICA nomeados.
4. Os Instrutores e Monitores, durante os períodos de tempo em que estejam a desempenhar funções de formação fora da operação, no Centro de Formação ou noutra local equiparado, têm direito ao pagamento em uso na Empresa para o exercício daquele tipo de funções.

Cláusula 7ª

ACESSOS ÀS FASES

1. O acesso às fases previstas na cláusula 6ª, processa-se nos seguintes termos:
 - a) Têm acesso a TICA-A2 os TICA-A1 com 4 anos de permanência nesta Fase;
 - b) Têm acesso a TICA-A1 os TICA-A com 3 anos de permanência nesta Fase;
 - c) Têm acesso a TICA-A os TICA-B com 3 anos de permanência nesta Fase;
 - d) Têm acesso a TICA-B os TICA-C com 2 anos de permanência nesta Fase;
 - e) Têm acesso a TICA-C os TICA-D com 2 anos de permanência nesta Fase;
 - f) Têm acesso a TICA-D os TICA-E com 3 anos de permanência nesta Fase.
2. As mudanças de Fase processam-se automaticamente, esgotados os prazos previstos no número anterior sem prejuízo do disposto na cláusula 8ª.
3. As Fases que integram a progressão profissional não determinam por si só qualquer dependência hierárquica.

Cláusula 8ª

IMPEDIMENTO À PROGRESSÃO PROFISSIONAL

1. A Empresa poderá opor-se à mudança de Fase em decisão fundamentada na apreciação negativa do aproveitamento técnico - profissional nos últimos 2 anos.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se como apreciação negativa do aproveitamento técnico-profissional a ocorrência de qualquer das seguintes circunstâncias:
 - a) Falta de aproveitamento numa progressão técnica;
 - b) Falta de aproveitamento nas acções de formação previstas na Cláusula 21ª nº1 alíneas a), b) e d).
3. Da apreciação negativa cabe reclamação hierárquica, a apresentar por escrito pelo TICA interessado, no prazo de cinco dias úteis, contados a partir da recepção da respectiva comunicação, da qual devem constar os factores de apreciação considerados.
4. Para efeitos do disposto no número 1 anterior, a apreciação negativa manter-se-á, até que o TICA readquira as condições adequadas para o exercício dos privilégios da qualificação/especialização em causa.

Cláusula 9ª

PROGRESSÃO TÉCNICA

1. Por Progressão Técnica entende-se, conforme o caso, a obtenção da Qualificação Aeronáutica e/ou Especializações nas áreas de Informação e Comunicações Aeronáuticas discriminadas no número seguinte, através de cursos elaborados pela Empresa, de acordo com as normas da ICAO e aprovadas pela entidade aeronáutica competente, quando for caso disso.
2. A Progressão Técnica integra a Qualificação e as Especializações seguintes:

a) Qualificação Aeronáutica

AMS – Serviço Móvel Aeronáutico (ASO-RT)

b) Especializações

AFS – Serviço Fixo Aeronáutico

AFTN – Tratamento e Processamento de Dados de Mensagens num Centro e/ou Estação de Comunicações do SFA.

CIDIN – Tratamento e Processamento de Dados de Mensagens num Centro de Comunicações CIDIN.

AIS – Serviço de Informação Aeronáutica

NOF – Centro Internacional de NOTAM

A/D – AIS de aeródromo

PUB – Publicações

SDV – Serviço de Tratamento e Processamento de Dados de Voo

ARO – Air Traffic Service Reporting Office

3. A obtenção das Qualificações/Especializações depende das atribuições do órgão ou órgãos, em que o trabalhador esteja ou venha a exercer funções.
4. Em órgãos onde as funções cometidas abrangem mais de uma Qualificação/Especialização, a Empresa garantirá aos TICA aí colocados as condições para a obtenção de todas elas, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço e das necessidades funcionais da Empresa.
5. Qualquer que seja o nível funcional do TICA, a Empresa garantirá a manutenção da qualificação/especialização de que seja detentor no órgão de colocação de acordo com o estipulado no ANEXO I da ICAO, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço e das necessidades funcionais da Empresa.

Cláusula 10ª

NOMEAÇÕES PARA A PROGRESSÃO TÉCNICA

1. As nomeações para a Progressão Técnica far-se-ão desde que estejam satisfeitas as condições exigidas para o efeito, designadamente as mencionadas na Cláusula anterior, atenta a antiguidade na Carreira.
2. Os TICA poderão renunciar voluntariamente, por uma só vez, e por escrito, a cada progressão técnica, desde que daí não resultem fundamentadamente inconvenientes para o serviço.
3. Caso se verifique o disposto no número anterior, o TICA manter-se-á na situação em que se encontrava, não podendo, antes que sejam decorridos 12 meses desde a data da renúncia, ser nomeado para a acção de formação com vista à Progressão Técnica a que havia renunciado, salvo se daí resultar, fundamentadamente, prejuízo para a Empresa.

Cláusula 11ª

IMPEDIMENTOS TEMPORÁRIOS À PROGRESSÃO TÉCNICA E ÀS ACÇÕES DE FORMAÇÃO

1. Consideram-se impedimentos temporários à progressão técnica e às acções de formação os seguintes:
 - a) Doença comprovada;
 - b) Falta de aproveitamento em acção de formação de idêntica natureza realizada à menos de um ano;
 - c) Imputáveis à Empresa.

2. Quando um TICA estiver impossibilitado de frequentar uma acção de formação por razões de doença comprovada, frequentará a primeira acção de índole idêntica que se realize após a cessação desse impedimento.
3. Na falta de aproveitamento em qualquer acção de formação, o TICA frequentará a primeira acção de formação com objectivo idêntico que tiver lugar após esgotado o prazo de 12 meses.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, desde que haja interesse da Empresa, o formando poderá frequentar acção de formação idêntica, antes de decorrido o prazo de 12 meses.
5. Quando um TICA, depois de indigitado, for impedido de frequentar qualquer acção de formação para a progressão técnica, por razões imputáveis à Empresa, participará na primeira acção de formação subsequente que se realize após aquele impedimento, retroagindo os efeitos da formação à data em que esta teria tido lugar, caso não se tivesse verificado o referido impedimento.

Cláusula 12ª

IMPEDIMENTOS PERMANENTES E CONDICIONANTES À PROGRESSÃO TÉCNICA E ÀS ACÇÕES DE FORMAÇÃO

1. Constituem impedimentos permanentes à progressão técnica e às acções de formação:
 - a) Impedimento médico permanente;
 - b) Falta de aproveitamento em duas acções de formação de idêntica natureza destinadas à mesma progressão técnica.
2. Poderão constituir condicionantes à progressão técnica e às acções de formação, a proximidade do limite de idade para o exercício de funções operacionais prevista na cláusula 34ª, bem como a vontade expressa do TICA em solicitar a sua passagem à situação de reforma ou aposentação.
3. No caso da proximidade de cessação de funções operacionais por limite de idade, entende-se como plausível a expectativa do exercício efectivo de funções, pelo menos, durante um ano após a obtenção de aproveitamento em acções de formação.

Cláusula 13ª

ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS SALARIAIS

1. O enquadramento salarial dos TICA na Tabela Salarial II do Anexo I do AE, é o seguinte:

GRAU 4	NÍVEL 11
GRAU 3	NÍVEL 10
GRAU 2	NÍVEL 9
GRAU 1	NÍVEL 8
FASE A2	NÍVEL 7
FASE A1	NÍVEL 6
FASE A	NÍVEL 5
FASE B	NÍVEL 4
FASE C	NÍVEL 3
FASE D	NÍVEL 2
FASE E	NÍVEL 1

2. O candidato a TICA terá uma remuneração equivalente a:
 - a) Durante a formação Ab. Initio, a 75% do valor estabelecido para o nível 11 da Tabela Salarial I constante do Anexo I do AE.
 - b) Durante o estágio, remuneração equivalente ao nível 11 da Tabela Salarial I constante do Anexo I do AE.

Cláusula 14ª

ACESSO AOS GRAUS

1. A nomeação para funções a que correspondam Graus, é efectuada pela Empresa, atentas as seguintes condições:
 - a) Existência de necessidade funcional;
 - b) Escolha de entre os TICA candidatos que, além de satisfazerem os requisitos específicos constantes da cláusula 15ª, não tenham tido apreciação negativa no aproveitamento Técnico – Profissional nos últimos dois anos.
2. Nos serviços onde existam dois ou mais TICA a desempenhar funções operacionais simultaneamente, um deles será nomeado Supervisor, sendo a este exigível o desempenho integral daquelas funções.

3. A Supervisão conjunta dos serviços ICA de Santa Maria será exercida por um TICA Supervisor Operacional, que terá direito a auferir um subsídio diferencial equivalente a 5% do Nível 7 da Tabela Salarial II constante do Anexo I do AE, enquanto exercer esta função.
4. O TICA que assuma temporariamente as funções de Supervisão terá direito a auferir a remuneração correspondente, na proporção do período de exercício, de acordo com as normas em uso na Empresa.
5. O disposto no número anterior aplicar-se-á somente nas situações de ausência temporária do respectivo Supervisor.
6. Todas as funções previstas nesta Cláusula são de natureza operacional para todos os efeitos.

Cláusula 15ª

CRITÉRIOS DE ESCOLHA E REQUISITOS PARA ACESSO AOS GRAUS

1. A escolha para o preenchimento das Funções de Chefia, Instrução e Assessoria é da responsabilidade exclusiva da Empresa, mediante acordo com o trabalhador.
2. A escolha para o preenchimento das funções de Instrução e Assessoria deverá ser efectuado com a ponderação dos seguintes factores:
 - a) Para funções de Assessoria
 - Capacidade de trabalho em equipa;
 - Espírito de organização;
 - Capacidade de análise e de inovação;
 - Experiência adquirida, nomeadamente na elaboração e/ou acompanhamento de projectos;
 - b) Para funções de Instrução
 - Capacidade de explanação e de organização;
 - Vocação pedagógica;
 - Segurança operacional;
 - Experiência adquirida na área de Formação;
2. A escolha para o preenchimento das funções de Monitor e Supervisor Operacional é da competência de um colégio, constituído de acordo com o disposto na cláusula seguinte, de entre os TICA que se candidatem e que sejam detentores dos seguintes requisitos:

- a) Para Supervisor Operacional:
- Ter o mínimo de três anos de experiência no desempenho da Qualificação/Especialização inerente ao serviço a Supervisionar;
 - Estar na Fase A2, A1 ou A;
- b) Para Monitor Operacional:
- Ter o mínimo de três anos de experiência no desempenho da Qualificação/Especialização a Monitorar;
 - Estar na Fase A2, A1 ou A;
4. As candidaturas de TICA posicionados em Fases inferiores poderão ser aceites, sempre que as dos candidatos das Fases A2, A1 ou A, forem insuficientes ou tiverem sido fundamentadamente recusadas.
5. Na apreciação e escolha dos candidatos, os factores discriminados nas alíneas a) e b) deste número, deverão ser pontuados de 1 a 5.
- a) Para Funções de Supervisão
- Capacidade de chefia;
 - Domínio dos aspectos Técnico Operacionais das Funções em causa;
 - Relacionamento humano;
 - Experiência adquirida no desempenho de funções nas áreas a supervisionar;
 - Assiduidade;
- b) Para Funções de Monitoria:
- Capacidade de organização e de explanação;
 - Vocação pedagógica;
 - Segurança operacional;
 - Experiência adquirida na área de formação;
 - Assiduidade;
6. Será nomeado o candidato que obtiver a maior pontuação para a função a que se candidatou.
7. Em caso de igualdade na pontuação, preencherá a vaga aquele que tiver maior antiguidade na Carreira.
8. Os TICA escolhidos que não sejam detentores da Formação Específica para as funções a desempenhar, serão nomeados com carácter precário e condicional, e deverão frequentar logo que possível, as acções de formação apropriadas, sendo desnomeados caso não obtenham aproveitamento adequado.

9. Não havendo candidaturas às funções de Monitor e Supervisor Operacionais, competirá ao responsável pelo órgão onde a situação se verificar proceder à respectiva indigitação para o exercício da função, por período não superior a um ano, devendo para o efeito ponderar, nomeadamente, os factores contidos respectivamente, nas alíneas a) e b) no número 5 anterior.
10. O acesso ao exercício das funções de Assessor Sénior far-se-á por nomeação do respectivo Director, relativamente aos TICA que, preferencialmente, desempenhem a função de Assessor com carácter permanente há mais de 2 anos em horário regular.

Cláusula 16ª

CONSTITUIÇÃO DO COLÉGIO

1. O colégio previsto no número 3. da Cláusula 15ª será constituído da forma seguinte :
 - a) Para a escolha de Supervisor Operacional:
 - Os Supervisores Operacionais da área funcional a supervisionar e o Chefe do respectivo Órgão, que presidirá.
 - b) Para escolha de Monitor Operacional:
 - Os Monitores Operacionais da área funcional a monitorar e o Chefe do respectivo Órgão, que presidirá;
 - Havendo apenas um Monitor, o colégio será constituído pelo Monitor Operacional, pelos Supervisores e pelo Chefe de Órgão, que presidirá;
 - Na ausência de Monitores Operacionais, os mesmos serão substituídos por Supervisores Operacionais da área funcional a monitorar.
2. O Chefe do Órgão terá direito de veto, excepto se houver unanimidade de votos dos restantes membros.
3. A participação nas reuniões do colégio, constitui para os seus elementos um dever, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.
4. O colégio funcionará desde que estejam presentes mais de metade dos elementos que o constituem, incluindo obrigatoriamente o Chefe do Órgão envolvido.

Cláusula 17ª

CESSAÇÃO DE FUNÇÕES NOS GRAUS

1. A atribuição dos Graus pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo.

- b) Decisão unilateral da Empresa ou do TICA, com pré-aviso de 6 meses.
 - c) Decisão unilateral da Empresa ou do TICA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.
 - d) No caso previsto no número 8 da Cláusula 15ª
2. A cessação de funções nos termos da alínea c) do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela Empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.
 3. A cessação de funções por qualquer das razões previstas nesta cláusula determina o regresso do TICA às funções próprias da sua progressão técnica para a Fase em que se encontrava ou encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.
 4. A cessação de funções nos Graus determina o regresso à Fase em que o TICA se encontraria se tivesse permanecido na evolução normal da carreira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
 5. A cessação de funções de Chefia Orgânica determina o regresso à situação de que o TICA era detentor, à data da nomeação para aquelas funções.

Cláusula 18ª

LICENÇA AERONÁUTICA

1. Os TICA qualificados em Serviço Móvel Aeronáutico (ASO – RT) são detentores de uma licença portuguesa de Operador de Estação Aeronáutica, nos termos do Anexo I à Convenção sobre Aviação Civil Internacional, emitida pela entidade aeronáutica competente.
2. Os efeitos decorrentes da qualificação em Serviço Móvel Aeronáutico (ASO-RT) dependem do seu averbamento na licença individual e reportam-se à data daquele.
3. Para efeitos do número anterior os Serviços competentes comunicarão os elementos necessários à entidade licenciadora, no prazo máximo de 30 dias, a contar da publicação dos resultados a que se refere o número 1 da cláusula seguinte.
4. Se o prazo referido no número anterior não for cumprido os efeitos remuneratórios decorrentes da nova situação retroagem ao termo desse prazo, salvo se a entidade licenciadora considerar uma outra data anterior.

Cláusula 19ª

AVERBAMENTO DA QUALIFICAÇÃO/ESPECIALIZAÇÃO

1. Após conhecimento oficial dos resultados obtidos no(s) curso(s) de qualificação ou especialização, a Empresa procederá ao averbamento da aptidão de cada TICA no seu processo individual.
2. Os efeitos decorrentes do número anterior reportam-se à data do início das respectivas funções, exceptuando o disposto no número 2. da Cláusula anterior.

Cláusula 20ª

ANTIGUIDADE

1. A antiguidade na carreira conta-se a partir da data de ingresso nesta.
2. Quando, por motivos imputáveis à Empresa, seja retardado o ingresso de um candidato na carreira, este ficará com a antiguidade dos restantes participantes no mesmo curso básico de formação.
3. Para os candidatos que frequentaram o mesmo curso básico, o ingresso na carreira reporta-se, para efeitos de antiguidade, à mesma data, a qual será a da conclusão da fase teórica do curso.
4. Para efeitos de escalonamento na carreira, a posição relativa dos TICA que frequentaram o mesmo curso básico será determinada pelos seguintes factores sucessivamente considerados:
 - a) Maior classificação no curso básico.
 - b) Maior antiguidade na Empresa.
 - c) Maior idade.

Cláusula 21ª

FORMAÇÃO

1. Para efeitos destas normas, consideram-se as seguintes acções de formação:
 - a) Verificação:** Avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação/especialização.
 - b) Reciclagem:** Acção ou acções teóricas e/ou práticas com a finalidade de readquirir um adequado nível de conhecimentos.
 - c) Refrescamento:** Acção ou acções teórica(s) e/ou prática(s) com a finalidade de manter de forma actualizada um adequado nível de conhecimentos.

- d) Treino Operacional:** Prática de tráfego real realizado por um candidato à obtenção de uma qualificação/especialização sob a orientação e vigilância de um TICA qualificado ou especializado para o efeito.
2. Em qualquer acção de formação é garantido aos TICA a manutenção de todos os direitos e regalias que auferem em funções operacionais, designadamente a retribuição.
 3. Para efeitos do número 1., cada TICA poderá orientar e responsabilizar-se no máximo por dois trabalhadores em cada turno.
 4. Quando a alínea d) do número 1 anterior se aplicar à qualificação ASO-RT, na RIV de Santa Maria cada TICA Monitor orientará e responsabilizar-se-á por um único instruendo em cada turno.
 5. As acções de formação profissional dos TICA serão ministradas nos seus aspectos específicos por TICA, sempre que possível, Instrutores ou Monitores.
 6. Na concretização das acções de verificação, compete à Empresa o estabelecimento dos correspondentes princípios gerais, ouvidas as respectivas associações profissionais.

Cláusula 22ª

VOOS DE FAMILIARIZAÇÃO

A Empresa diligenciará para que se concretizem voos de familiarização nos termos em que estas viagens são concedidas, atenta a importância que as mesmas revestem no aperfeiçoamento profissional dos TICA com qualificação em Serviço Móvel Aeronáutico (ASO-RT).

Cláusula 23ª

DURAÇÃO E HORÁRIO DE TRABALHO

1. A duração do horário de trabalho para os TICA é de 36 horas semanais, apuradas por média do ciclo de horário.
2. O horário de turnos é considerado horário normal de trabalho para os TICA no desempenho das respectivas funções.
3. O horário de turnos compreenderá dois dias de descanso consecutivos sendo o primeiro qualificado como dia de descanso semanal complementar e o segundo como dia de descanso semanal obrigatório.
4. O intervalo entre turnos não será inferior a oito horas.
5. O horário de turnos não pode prever rendições entre as 00H00 e as 07H00.

6. Aos TICA que exerçam funções de Radiotelefonia em Santa Maria, será assegurado um período de sobreposição de 15 minutos, para rendição de turnos.
7. As remunerações por trabalho suplementar ou prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar só serão devidas a partir da 37ª hora inclusive, de prestação em período semanal de trabalho, apurado por média do ciclo de horário.
8. Os horários de trabalho, bem como as dotações dos órgãos e a constituição das equipas, são definidos pela Empresa.
9. O ciclo de horário compreende o número de semanas necessário para o retorno à sequência inicial do horário de trabalho.
10. No âmbito do desempenho da polivalência funcional, sem alteração da sequência normal de trabalho, a Empresa poderá, quando necessário, recorrer a TICA com formação adequada, integrados numa outra escala dentro da mesma área geográfica para colmatar faltas não previstas noutra local de trabalho.
11. Quando houver necessidade de prestação de trabalho suplementar e hajam TICA disponíveis no respectivo serviço ou noutra dentro da mesma área geográfica, embora em turno diferente, a Empresa poderá recorrer a esse(s) elemento(s) para obviar aquela situação ainda que, para o efeito, seja necessário alterar a sequência normal de trabalho do(s) trabalhador(s) envolvido(s).
12. Tendo em atenção a necessária estabilidade quer na prestação de trabalho normal, quer na prestação de trabalho suplementar, a convocação para as situações prevista no número anterior, deverá ser sempre efectuada com uma antecedência mínima de 72 horas, podendo este período ser reduzido por acordo com o trabalhador.
13. A situação prevista no número 11. desta Cláusula só poderá ser aplicada até duas vezes ao mesmo trabalhador, dentro de cada ciclo horário, sem prejuízo do período alargado de descanso previsto no AE, e do pagamento do trabalho suplementar a que haja eventualmente lugar e da não ocorrência de mais do que dois turnos seguidos do mesmo horário diurno e um quando nocturno.
14. Na elaboração dos horários de trabalho seja quais for o seu tipo e estrutura, deverá atender-se às características e exigências funcionais de cada órgão e serviço nomeadamente as variações diárias e sazonais dos volumes de trabalho.

Cláusula 24ª

TRABALHO EM FERIADOS

1. O trabalho prestado em feriado confere o direito ao pagamento suplementar nos termos previstos no AE, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. O trabalho normal prestado em feriado pode não conferir direito ao pagamento suplementar previsto no número anterior, tendo o trabalhador, nesse caso, direito a um dia de descanso por cada feriado trabalhado naquelas condições, o qual será gozado no prazo limite de um ano, em data a marcar de comum acordo.
3. Os TICA que optem por este tratamento devem avisar, por escrito, a Empresa até 15 de Dezembro do ano anterior.
4. 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.
5. Nos órgãos onde existam horários com início às 20H00 ou às 22H00, os feriados para todos os efeitos previstos neste AE, consideram-se com início respectivamente às 20H00 e às 22H00 do dia anterior e termo às 20H00 e 22H00 do dia feriado.

Cláusula 25ª

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

1. Aos TICA que exerçam funções de Chefia, Assessoria ou Instrução em horário regular e com carácter permanente, será atribuído por decisão do Conselho de Administração sob proposta das respectivas Direcções, o regime de isenção de horário de trabalho, que conferirá direito a um subsídio mensal mínimo calculado nos seguintes termos:
 - a) Nos Órgãos de Lisboa, Santa Maria, Porto, Faro e Funchal:
 - Montante equivalente a 22% da Fase mais alta da Carreira.
 - b) Nos Órgãos de Ponta Delgada, Porto Santo, Horta e Flores:
 - Montante equivalente a 18% da Fase mais alta da Carreira.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, poderão ser atribuídos diferentes regimes de isenção de horário de trabalho, nos termos do AE.
3. A atribuição das referidas isenções de horário de trabalho só poderá ser efectuada aos trabalhadores que manifestem por escrito a sua concordância.

Cláusula 26ª

DIREITO A FÉRIAS

1. **Os TICA têm direito a férias nos termos previstos no AE.**
2. Em caso de alteração do período de férias inicialmente marcado por iniciativa do TICA, a pontuação utilizada para o ano seguinte, será sempre a mais alta que resultar da aferição do período de férias programado ou do período de férias efectivamente gozado.

Cláusula 27ª

PERÍODOS DE REFEIÇÃO

1. Sem perda de retribuição nem desconto de tempo de serviço, os TICA têm direito, durante o período de trabalho, a um intervalo de sessenta minutos para refeição, nas seguintes condições:
 - a) Sempre que o turno abranja a totalidade de um período de refeição;
 - b) No período de trabalho, compreendido entre as 00H00 e as 08H00.
2. Os períodos de refeição para os TICA são os seguintes:
 - Almoço – das 12H00 às 15H00;
 - Jantar – das 18H00 às 21H00.

Cláusula 28ª

PERÍODOS ESPECIAIS DE DESCANSO

1. Os TICA em regime de turnos têm direito, sem perda de retribuição nem desconto no tempo de serviço, a um dos seguintes períodos de descanso:
 - a) Meia hora, nos turnos de duração inferior a sete horas;
 - b) Uma hora, nos turnos de duração igual ou superior a sete horas;
 - c) Duas horas consecutivas, nos turnos compreendidos entre as 00H00 e as 08H00.
2. Sem prejuízo dos descansos previstos no número anterior, os TICA qualificados em Serviço Móvel Aeronáutico (ASO-RT) na Estação Aeronáutica de Santa Maria têm ainda direito a um período de descanso de trinta minutos por cada três horas em posição RTF.
3. Os períodos de descanso referidos nos números antecedentes e no número 1 da cláusula 27ª são sobreponíveis quando coincidentes.

Cláusula 29ª

REMUNERAÇÃO OPERACIONAL

1. A remuneração operacional prevista nesta cláusula destina-se a compensar a responsabilidade e o desgaste psíco-físico resultantes do desempenho da Qualificação/Especialização de que o TICA é detentor, e do volume, complementaridade e complexidade das tarefas que desempenha.
2. A remuneração operacional dos TICA prevista no número anterior é calculada sobre o valor da fase mais alta da Carreira, por aplicação das seguintes percentagens, atentos os seguintes níveis:

A) RIV de Lisboa

Nível I.....	AFS+SDV+AMS AFS+AIS+ARO	107,23%
Nível II	AFS (AFTN)+AIS(A/D)+ ARO+SDV	79,41%
Nível III	AFS AIS+ARO AFS+ARO	73,41%
Nível IV	AFS (AFTN)+ ARO (1)	45,84%

(1) – Função ARO, limitada à aceitação e encaminhamento de planos de voo.

B) RIV Santa Maria

Nível I.....	AFS(AFTN)+SDV+AMS	118%
Nível II	a) AFS(AFTN)+AMS. b)AFS(AFTN)+AIS(A/D)+ ARO+SDV	100,45% 79,41%
Nível III	AFS(AFTN)+SDV AFS(AFTN)+AIS(A/D)+ARO	73,41%
Nível IV	AFS(AFTN)+ARO (1)	27,84%

(1) – Função ARO, limitada à aceitação e encaminhamento de planos de voo.

Cláusula 30ª

CHEFIAS OPERACIONAIS

Os titulares de cargos de Chefia previstos no número 3. da cláusula 6ª serão seleccionados de entre os TICA que integrem a respectiva carreira profissional.

Cláusula 31ª

DEVERES DOS TICA

Sem prejuízo de outros deveres dos trabalhadores, previstos neste Regulamento no AE ou na Lei, são deveres específicos dos TICA:

- a) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob sua responsabilidade;
- b) Manter o nível de desempenho profissional à altura das funções que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas dimanadas da Direcção de que funcionalmente dependem.
- c) Manter actualizadas as Licenças e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- d) Cumprir as normas provenientes da Empresa, desde que não contrariem os direitos e garantias dos TICA, e as dimanadas das Entidades Aeronáuticas competentes.

Cláusula 32ª

DEVERES DA EMPRESA

Sem prejuízo de outros deveres estabelecidos neste Regulamento, no AE ou na Lei, são deveres específicos da Empresa para com os TICA:

- a) Facultar aos TICA os manuais e as respectivas actualizações, em número considerado suficiente, bem como a documentação necessária à sua formação e ao desempenho das suas funções, e distribuir uma colecção completa dos mesmos à Associação Profissional respectiva.
- b) Nomear um TICA Operacional para integrar as Comissões de inquérito internas constituídas em função de incidente ou acidente que envolvam os Serviços de Informação e Comunicações Aeronáuticas.
- c) Promover a revalidação das Licenças, suas respectivas actualizações, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções de TICA, concedendo-lhes as facilidades necessárias para que as mesmas possam ser tempestivamente renovadas.

Cláusula 33ª

DIREITOS E GARANTIAS DOS TICA

São direitos e garantias dos TICA:

- a) A protecção de gravações de comunicações contra reproduções ou escutas não determinadas no âmbito da cadeia hierárquica respectiva ou pela autoridade Aeronáutica competente;
- b) O uso de todos os meios legais de defesa, durante o período em que decorra qualquer inquérito ou outro processo relativo ao exercício das funções, mesmo permanecendo fora da escala de serviço ou na situação de suspensão da qualificação;
- c) O acompanhamento pessoal de todos os processos de investigação em que esteja envolvido, e o acesso atempado às conclusões preliminares para eventual contradita fundamentada, que será considerada no relatório final.
- d) O acompanhamento, através de representantes nomeados pelas organizações representativas dos TICA, desde a fase de elaboração de projectos até à sua entrada em funcionamento, e as alterações introduzidas nos meios técnicos e operacionais utilizados na área ICA.

Cláusula 34ª

CESSAÇÃO DE FUNÇÕES OPERACIONAIS DOS TICA

1. A cessação de funções operacionais dos TICA ex-OEA obedecerá aos princípios regulamentares em vigor na Empresa, sem prejuízo de eventual alteração do respectivo regime legal de aposentação ou reforma.
2. A cessação de funções operacionais nos termos do número 1. será feita com salvaguarda da manutenção da retribuição do trabalhador à data da cessação de funções.

Cláusula 35ª

REGIMES SUBSIDIÁRIOS

1. Aos trabalhadores abrangidos pelo Dec. n.º 257/76 aplicar-se-á este regime em tudo o que não se encontrar previsto no presente Regulamento.
2. Na ausência de regulamentação nacional no domínio do campo técnico ICA, será aplicável a regulamentação do ICAO, na versão em língua inglesa, em tudo o que não esteja em contradição com as normas emitidas pela entidade aeronáutica

competente e pela União Internacional das Telecomunicações (UIT), desde que ratificadas pelo Governo Português.

Cláusula 36ª

TRANSFERÊNCIAS PARA OUTRO LOCAL DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

1. Os TICA poderão, por sua iniciativa solicitar à Empresa a sua transferência para outro local de trabalho de acordo com o disposto nos números seguintes.
2. Os pedidos de transferência deverão ser dirigidos à Direcção respectiva, neles constando o nome, órgão onde está colocado e respectiva data de colocação e órgão para onde pretende ser transferido.
3. Os pedidos de transferência existentes à data da entrada em vigor da presente revisão do RATICA são os constantes da lista única que constitui o Anexo C.
4. Não são autorizadas trocas de posição entre os TICA ordenados na lista, sendo porém permitida a alteração do órgão de destino pretendido, desde que este tenha sido indicado à mais de três anos.
5. Os pedidos para transferência que venham a ser apresentados para além daquela data serão acrescentados à lista referida no número 3. anterior, devendo para o efeito ser sucessivamente considerados os seguintes critérios de ordenamento:
 - a) Data do pedido de transferência;
 - b) Tempo de serviço no órgão;
 - c) Antiguidade na carreira;
 - d) Maior assiduidade nos últimos dois anos;
 - e) Antiguidade na Empresa.
6. Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de vagas em qualquer órgão, a Direcção respectiva notificará os TICA que tenham solicitado transferência para esse órgão, respeitando o seu ordenamento na lista, devendo ser decidido no prazo máximo de oito dias, pela aceitação ou não da vaga.
7. Em caso afirmativo, a transferência concretizar-se-á em data a acordar ou, na falta de acordo, num prazo não inferior a três meses nem superior a seis meses contados desde a data da notificação.
8. No caso de o TICA colocado em primeiro lugar para o órgão de destino proposto não aceitar a vaga proposta no prazo referido no número 6., será o mesmo colocado em último lugar da lista de transferências, contactando-se seguidamente o TICA em segundo lugar para o referido órgão, e assim sucessivamente.

9. Sempre que para efeitos da alínea b) do número 5. antecedente, se verifique empate entre dois ou mais TICA, que tenham frequentado o mesmo curso AB Iníto, os mesmos serão ordenados de acordo com a classificação obtida no curso.
10. Para efeitos da alínea d) do número 5. antecedente, não serão consideradas as faltas dadas por parto, internamento hospitalar e as do exercício de actividade sindical, ou em comissão ou subcomissão de trabalhadores.
11. O TICA transferido manterá, até ao limite máximo de seis meses a contar da data da transferência, a remuneração operacional que vinha recebendo no órgão de origem, enquanto não obtiver as condições necessárias para que lhe seja atribuída a remuneração operacional mínima que houver lugar no órgão de destino.
12. Se por responsabilidade da Empresa o TICA não obtiver as condições necessárias no prazo referido no número anterior, terá direito à remuneração operacional correspondente à formação e desempenho iniciais no órgão de destino.

Cláusula 37ª

ANÁLISE E VERIFICAÇÃO DE FUNÇÕES

Na decorrência da realização do estudo de análise e verificação das funções TICA, a elaborar por um consultor externo imediatamente após a conclusão deste Regulamento e no prazo máximo de 60 dias, no qual participarão representantes dos Sindicatos, será distribuída a título de aumentos das ROP estabelecidas na clª 29ª, com efeitos a 01 de Julho de 2000, um valor global equivalente ao que resultaria dos ajustamentos seguintes:

RIV de LISBOA:

Nível I	+2%
Nível II	+3,66%
Nível III	+3,53%
Nível IV	+2,96%

RIV de SANTA MARIA

Nível I	+2%
Nível II a)	+4,1%
b)	+3,66%
Nível III	+3,53%
Nível IV	+3,58%

Cláusula 38ª

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

1. Para todos os efeitos resultantes do disposto na clª 29ª, considera-se o seguinte:
 - O programa curricular das actuais acções de formação ICA 06 e ICA09 (NOF+ARO/BFG) integram as especializações ARO+NOF+PUB+A/D;
 - O actual programa curricular do curso ICA09 (ARO/BFG) integra as especializações ARO+A/D;
 - O programa curricular do actual curso ICA 05 (AFTN/CIDIN) integra as especializações AFS(AFTN+CIDIN).
 - O programa curricular das actuais acções de formação em ICA04 e/ou mini-switch integram a especialização AFTN.
 - As acções de especialização no âmbito AIS para o actual ICALIS/NOTAM continuarão a ser ministradas numa única acção de formação.
 - As acções de especialização no âmbito AFS (AFTN+CIDIN) continuarão a ser ministradas em conjunto.
 - As acções de especialização AIS (A/D) e ARO continuarão a ser ministradas em conjunto
2. Os valores percentuais relativos aos Níveis I das ROP nas RIV de Lisboa e Santa Maria, só produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2000, mantendo-se até àquela data os valores percentuais seguintes: RIV de Lisboa - 105,037%, RIV de Santa Maria - 113,22%.

Cláusula 39ª

VIGÊNCIA

1. **O presente Regulamento, vigorará por períodos de 24 meses, a contar de 1 de Janeiro de 2000, salvo se for denunciado por qualquer das partes até três meses antes do seu termo ou de cada renovação.**
2. **As alterações ao Regulamento acordado entre a ANA-EP e os SINTICA; SINCTA e SITAVA em 31 de Outubro de 1997, aplicar-se-ão apenas aos TICA em efectividade de funções a 01 de Janeiro de 2002.**

Cláusula 40ª

ANEXOS

Constituem anexos ao presente Regulamento os seguintes:

- a) Anexo A – Descrição Global de Funções;
- b) Anexo B – Lista de Antiguidades;
- c) Anexo C – Lista de Transferências

DESCRIÇÃO GLOBAL DE FUNÇÕES

COMPETÊNCIAS E OBJECTIVOS

Assegurar a prestação do Serviço Fixo Aeronáutico (AFS), Serviço Móvel Aeronáutico (AMS), Serviço de Informação Aeronáutica (AIS), Serviço de Tratamento de Dados de Voo (SDV) e “ATS Reporting Office” (ARO), sendo responsável pela precisão, integridade e fluxo de informação que concorram de forma eficiente para padrões de segurança, regularidade e eficácia da navegação aérea.

No ÂMBITO DO SERVIÇO FIXO AERONÁUTICO (AFS)

AFTN

Assegurar a supervisão e a operacionalidade do Centro de Comunicações AFTN ou de uma Estação de Comunicações do SFA; controlar e analisar a sua operacionalidade; proceder à análise e ao tratamento dos dados informáticos fornecidos; aplicar acções correctivas em situações de não conformidade; manter as configuração/guia de encaminhamento actualizados de acordo com as necessidades operacionais; promover a resolução de falhas ou a tomada de soluções correctivas adequadas para garantir o escoamento do fluxo de tráfego de mensagens de forma ordenada, expedita e segura.

Participar, conforme o caso, com o Centro de Comunicações AFTN ou AFTN/CIDIN e/ou Estações adjacentes, na coordenação e gestão da rede de circuitos nacionais do Serviço Fixo Aeronáutico, por forma a garantir, ao seu nível, a disponibilidade e eficácia das ligações principais e/ou alternativas, indispensáveis para o encaminhamento do tráfego.

Receber, analisar, corrigir, preparar e difundir, de acordo com os procedimentos internacionalmente estabelecidos, as várias categorias de mensagens aeronáuticas

e/ou administrativas através da operação de sistemas de comutação de dados, equipamento telex ou fax.

Garantir; ao seu nível, a operacionalidade dos meios de comunicação alternativos e utilizá-los correctamente em caso de anomalia ou interrupção nos circuitos e/ou Sistemas de Comutação de Mensagens.

Assegurar, ao seu nível, a recepção, qualidade e distribuição das Cartas Meteorológicas.

CIDIN

Assegurar a supervisão e a operacionalidade do Centro de Comunicações AFTN/CIDIN; controlar a sua operacionalidade; proceder à análise e ao tratamento dos dados informáticos fornecidos pelo Sistema; aplicar acções correctivas em situações de não conformidade; manter a configuração/directório de rotas do Centro permanentemente actualizado de acordo com as normas da ICAO e necessidades nacionais; promover a resolução de falhas ou a tomada de soluções correctivas adequadas para garantir o escoamento do fluxo de tráfego de mensagens de forma ordenada, expedita e segura.

Participar, conjuntamente com as Estações de Comunicações, Centros AFTN e/ou AFTN/CIDIN nacionais e internacionais, na coordenação e gestão operacional da Rede do Serviço Fixo das Telecomunicações Aeronáuticas (RSFTA), por forma a garantir, ao seu nível, a eficácia das ligações para o escoamento do tráfego pelos circuitos principais ou pelas rotas alternativas.

Receber, analisar, corrigir, preparar e difundir, de acordo com os procedimentos internacionalmente estabelecidos, as várias categorias de mensagens aeronáuticas e/ou administrativas através da operação de sistemas de comutação de dados, equipamento telex ou fax.

Garantir; ao seu nível, a operacionalidade dos meios de comunicação alternativos e utilizá-los correctamente no caso de anomalia ou interrupção nos circuitos e/ou Sistemas de Comutação principais.

Assegurar ao seu nível, a recepção, qualidade e distribuição das Cartas Meteorológicas.

No ÂMBITO DO SERVIÇO MÓVEL AERONÁUTICO (AMS)

AMS

Assegurar a troca de comunicações com as aeronaves em voo ou prestes a partir, para a recepção e transmissão de mensagens destinadas e/ou originadas nos Serviços de Tráfego Aéreo, Busca e Salvamento, Exploradores de Aeronaves, Serviços Meteorológicos e outros organismos oficiais autorizados, nomeadamente militares, utilizando para o efeito meios rádio ou outros disponíveis.

Assegurar a recepção e transmissão das autorizações e demais informações dimanadas das aeronaves ou do controlo de tráfego aéreo, das informações sobre condições meteorológicas em rota ou no aeródromo do destino e das mensagens provenientes dos exploradores de aeronaves, com interesse para a segurança e regularidade de voos.

Garantir a eficácia das comunicações, mantendo escuta permanente nas frequências consignadas à rede radiotelefónica e/ou GP atribuídas à Estação, de modo a garantir a adequada assignação das frequências a utilizar, tendo em conta as distâncias, as condições de propagação e o volume, complexidade e orientação do tráfego, coordenar e promover a transferência das comunicações entre as aeronaves e as Estações adjacentes a que se destinem, verificar e operar sistemas de Selcall.

Tomar as medidas apropriadas e assumir a coordenação, sempre que necessário com as Estações da rede radiotelefónica e as aeronaves, em caso de falhas de comunicações, e assegurar, sempre que for caso disso, os procedimentos de emergência, por forma a garantir, ao seu nível, a regularidade dos voos e a segurança dos bens materiais e humanos.

Supervisionar os sistemas de difusão ATIS e VOLMET nas frequências atribuídas para o efeito.

No ÂMBITO DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AERONÁUTICA (AIS)

NOF

Assegurar a produção e difusão (nacional e internacional) dos NOTAM de Portugal; analisar a congruência sintáctica e semântica da informação NOTAM proveniente de países estrangeiros que integram a zona de cobertura AIS, procedendo à validação e tratamento dessa informação; assegurar a gestão e supervisão, de um sistema automatizado de informação aeronáutica dinâmica nacional e internacional; definir a amplitude da área de cobertura e parâmetros do sistema AIS de acordo com as necessidades dos operadores e em coordenação com o AIS de aeródromo; actualizar dados estáticos e dinâmicos da zona de cobertura; assegurar, quando aplicável, a provisão de informação dinâmica (INO-International NOTAM Operation) na EAD (European AIS Data Base).

Assegurar a provisão de um sistema integrado de informação aeronáutica antes do voo - Boletins de Informação Antes do Voo (PIB), Sumários e Listagens; analisar e verificar a integridade de dados do sistema e a consistência dos PIB e outras listagens de controlo; corrigir inconsistências na base de dados AIS; manter e actualizar documentação relacionada com a zona de cobertura.

A/D

Extrair e disponibilizar os Boletins de Informação Antes do Voo (PIB's) em função das solicitações dos utilizadores e prestar-lhe toda a informação essencial para a preparação de um determinado voo; verificar a conformidade do PIB; prestar o serviço de informação antes do voo, informando verbal ou telefonicamente os pilotos e/ou operadores sobre alterações nas instalações, facilidades ou serviços de apoio à navegação aérea que de alguma forma afectem a segurança, regularidade e eficiência de um voo; manter e actualizar a documentação necessária para o planeamento dos voos, de acordo com a área de cobertura estabelecida; supervisionar a operacionalidade do Sistema Local AIS e verificar a consistência da informação disponível tomando as devidas acções sempre que necessárias.

PUB

Assegurar a produção e distribuição do AIP e Suplementos e outras Publicações afins que venham a ser da responsabilidade da NAV, Circulares de Informação Aeronáutica, Cartas Aeronáuticas Nacionais; assegurar a gestão e manutenção de uma base de dados estáticos nacional e a operação de um sistema automatizado de produção de Publicações de Informação e Cartas Aeronáuticas; assegurar, quando aplicável, a provisão dos dados estáticos (SDO – Static Data Operation) de Portugal na “European AIS Data Base – EAD “; analisar e actualizar normas e documentação internacional.

No ÂMBITO DO SERVIÇO DE TRATAMENTO E PROCESSAMENTO DE DADOS DE VOO (SDV)

SDV

Gerir diariamente, através de um sistema informatizado, uma base de dados dinâmica de Planos de Voo Sistema, processados de forma automática ou manual e referentes ao tráfego Civil e/ou Militar (VFR/IFR); proceder à transmissão dos dados constantes do Plano de Voo Sistema para o Eurocontrol para a atribuição do número de Plano de Voo e Código Radar interno e impressão de fitas de progresso de voo (FPV); onde aplicável, gerir famílias de códigos radar secundário internos ao sistema, distribuir as FPV pelas adequadas posições de Controle do Tráfego Aéreo e recolher as já utilizadas pelos respectivos serviços; proceder ao registo de Dados do Voo (pós-processamento) e efectuar o encerramento do respectivo processo; tratar, introduzir e validar, se necessário, os dados das mensagens ATS/ATFM essenciais ao funcionamento do sistema de processamento de Dados de Voo; operar através de um sistema informatizado, um terminal electrónico para distribuição de informação, nomeadamente meteorológica, nas posições de controlo de tráfego aéreo.

No ÂMBITO ARO (AIR TRAFFIC SERVICE REPORTING OFFICE)

ARO

Receber, analisar, validar, endereçar e enviar planos de voo e mensagens ATS associadas; integrar uma ligação funcional com o CFMU/IFPS visando a aprovação do Plano de Voo, com minimização de penalizações; informar os operadores de

aeronaves sobre as medidas ATFM existentes ao nível de gestão de fluxos de tráfego aéreo que se aplicam e regulam, os respectivos voos; promover sugestões superativas de penalizações ATFM ou de rejeições de Planos de Voo; processar mensagens ATFM; interpretar e promover junto dos operadores o conceito FUA; aceitar e encaminhar relatórios de incidentes de aeronaves.

SUPERVISOR OPERACIONAL

Supervisiona, coordena e orienta a prestação dos Serviços de Informação e Comunicações Aeronáuticas nas posições do sector sob a sua responsabilidade, distribui o pessoal disponível pelas posições de trabalho de acordo com a sua capacidade e experiência em consonância com a complexidade e volume de tráfego por forma a assegurar o seu escoamento de forma eficiente, rápida e segura; verifica e controla a operacionalidade dos sistemas e equipamentos providenciando pela resolução rápida de qualquer anomalia, comunicando-a, sempre que for caso disso, ao responsável directo pelo órgão ou a quem o substitua; elabora o registo de ocorrências do respectivo turno; sugere a tomada de medidas correctivas; ocupa uma posição operacional sempre que necessário.

ASSESSOR

Exerce as funções de análise e estudo especializado no âmbito dos projectos e demais acções de responsabilidade a nível técnico, tendo em vista a preparação e definição de medidas de política global, sua planificação, organização e implementação, ou ainda a tomada de decisões no âmbito das medidas de política sectorial, sua programação, planeamento e controlo; podendo substituir a chefia quando nomeado para o efeito.

ASSESSOR SÉNIOR

Para além das funções atribuídas ao Assessor, compete ainda aos Assessor Sénior, exercer as funções de coordenação, e/ou assessorar directamente chefias orgânicas, de acordo com as funções atribuídas pela mesma.

INSTRUTOR/MONITOR

Ministra uma ou mais disciplinas teóricas ou práticas, para que esteja qualificado, nos cursos, ou em acções de reciclagem, treino operacional e estágios com o objectivo de proporcionar aos TICA os conhecimentos técnico/profissionais adequados às funções a desempenhar, participa na elaboração dos programas, na feitura dos manuais e nos

critérios de avaliação; estuda os programas, prepara a sua aplicação e transmite os conhecimentos recorrendo a técnicas de ensino e motivação apropriadas e a exercícios práticos de simulação específica; elabora e aplica testes de análise do progresso das capacidades dos instruendos e procede à sua avaliação final de conhecimentos; coordena acções de formação, procede à elaboração de relatórios de cursos; desempenha outras actividades no âmbito do normal funcionamento da formação, podendo participar em júris de qualificação.

- **MONITORES:** exercem a sua actividade predominantemente na operação – “on job training” e/ou formação operacional, no entanto , poderão ser chamados a exercer técnicas de simulação fora daquela, quando não existam Instrutores disponíveis em número suficiente para garantirem estas funções, sendo-lhes neste caso garantida atribuição de um diferencial remuneratório, de modo a igualizar a remuneração devida ao Instrutor, durante aquele período de tempo, salvo se a sua participação for episódica, caso em que será remunerado de acordo com as normas em uso na Empresa para o exercício daquele tipo de funções.

- **INSTRUTORES:** exercem a sua actividade predominantemente fora da operação, podendo no entanto ser chamados a exercer funções operacionais

ANEXO B**LISTA DE ANTIGUIDADE**

	TICA	Local de Trabalho	Origem
1.	ÁLVARO DA PIEDADE CARVALHO	LISBOA	OEA
2.	JORGE MANUEL DE ALMEIDA GORJÃO	LISBOA	OEA
3.	JAIME MANUEL C. FRANCO DE OLIVEIRA	HORTA	OEA
4.	JOÃO ESTEVES SALVADOR	LISBOA	OEA
5.	ANTÓNIO MANUEL DA SILVA NUNES	LISBOA	OEA
6.	JOAQUIM DOS SANTOS VICENTE	LISBOA	OEA
7.	HORÁCIO MACHADO LOPES	LISBOA	OEA
8.	JOSÉ FERNANDES GASPAR	LISBOA	OEA
9.	ANTÓNIO MANUEL DIAS DE ALMEIDA	LISBOA	OEA
10.	EMILIO JOSÉ FURTADO PEREIRA	STª MARIA	OEA
11.	JOÃO CLEMENTE DRUMOND	FUNCHAL	OEA
12.	EDUARDO SERRA MIRANDA	LISBOA	OEA
13.	FRANCISCO AIROSO CASACA	LISBOA	OEA
14.	EMIDIO DA CONCEIÇÃO F. DIOGO	LISBOA	OEA
15.	JOSÉ MARQUES MENDES RUIVO	LISBOA	OEA
16.	AFONSO HENRIQUES TEIXEIRA	LISBOA	OEA
17.	JOAQUIM CARVALHO MORAIS E MOTA	LISBOA	OEA
18.	FERNANDO DE MIRANDA AZEITEIRO	LISBOA	OEA
19.	JOÃO HENRIQUE C. FONSECA CARNEIRO	LISBOA	OEA
20.	JOÃO MANUEL BATISTA CARVALHO	LISBOA	OIA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
21.	ULDA MARIA DA SILVA M.C.L. TEIXEIRA	LISBOA	OIA
22.	FERNANDO MANUEL DE MEDEIROS SOARES	LISBOA	OIA
23.	JOSÉ DINIS RESENDE	LISBOA	OIA
24.	LUIS ALBERTO ROMANEIRO RIBEIRO	LISBOA	OIA
25.	GRAÇA MARIA E.E.F. LANÇA MATAFOME	LISBOA	OIA
26.	MARIA DE FATIMA GOMES SOARES	LISBOA	OIA
27.	FILOMENA DE SOUSA MELO	PTª DELGADA	OIA
28.	JOAQUIM BERNARDO CANECA BAGUINHO	LISBOA	OIA
29.	LAUDALINO FRANCO SOARES	PTª DELGADA	OIA
30.	MARIA ZITA PIQUES HIDAYAT	PTª DELGADA	OIA
31.	JOAQUIM BOGAS FÉLIX	LISBOA	OIA
32.	JOAQUIM LEONEL QUITÉRIO LEAL	LISBOA	OEA
33.	FERNANDO LOPES DE SOUSA CECILIO	STª MARIA	OEA
34.	ÁLVARO DOS SANTOS COSTA	LISBOA	OEA
35.	JOSÉ ALBERTO VILELA DE SOUSA	LISBOA	OEA
36.	ARTUR EDUARDO A . DE CARVALHO	LISBOA	OEA
37.	JOSÉ DOS ANJOS LOPES	LISBOA	OEA
38.	ANTÓNIO FERREIRA AMADO	LISBOA	OEA
39.	AMILCAR DO NASCIMENTO TEIXEIRA	LISBOA	OEA
40.	FÉLIX AUGUSTO PEREIRA MARTINS	FLORES	OEA
41.	JOSÉ PAIS CARDOSO	LISBOA	OEA
42.	FERDINANDO XAVIER C. DE ALMEIDA	PTª SANTO	OEA
43.	FERNANDO JOSÉ DA SILVA BOTO	FARO	OEA
44.	MANUEL ANTÓNIO DA SILVA DIAS	LISBOA	OEA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
45.	JOSÉ MANUEL DOS SANTOS RODRIGUES	FARO	OEA
46.	MANUEL JACINTO DA SILVA CASTANHITO	LISBOA	OEA
47.	JOAQUIM SILVESTRE DE ALMEIDA	LISBOA	OEA
48.	ISIDORO LOURENÇO RIBEIRO FERNANDES	PORTO	OEA
49.	JOSÉ MANUEL DA ROSA RODRIGUES	STª MARIA	ACTA
50.	JOSÉ MANUEL DE SOUSA TAVARES	STª MARIA	ACTA
51.	CARLOS ALBERTO TAVARES DE LOURA	STª MARIA	ACTA
52.	ARMANDO MANUEL F. BORGES PACHECO	STª MARIA	ACTA
53.	EDUARDO MANUEL PEREIRA CAMBRAIA	STª MARIA	ACTA
54.	ANTÓNIO ALBERTO DA COSTA MONIZ	LISBOA	ACTA
55.	JOÃO FRANCISCO DA CONCEIÇÃO VASQUES	LISBOA	ACTA
56.	LUIS MIGUEL PEREIRA C. BRITO CAMACHO	LISBOA	ACTA
57.	CARLOS MANUEL FRANCO CRUJO DIONÍSIO	LISBOA	ACTA
58.	DOMINGOS DA SILVA ANASTÁCIO	LISBOA	ACTA
59.	MARIA CRISTINA S.C.P. PONTES OLIVEIRA	LISBOA	ACTA
60.	MARIA DA CONCEIÇÃO L. G. ALEXANDRE	LISBOA	ACTA
61.	CARLOS ALBERTO LIBERATO TEIXEIRA	LISBOA	ACTA
62.	ANTÓNIO LUÍS DA COSTA FERREIRA	LISBOA	ACTA
63.	JOÃO MANUEL C. PESSANHA VIEGAS	LISBOA	OIA
64.	JOÃO EDUARDO REIS BARROS	LISBOA	OIA
65.	CARLOS MANUEL BORGES OLIVEIRA	LISBOA	OIA
66.	ANTÓNIO PEDRO NOBRE BARROS E CUNHA	LISBOA	OIA
67.	MARIA INÊS RIOS GUIMARÃES	LISBOA	OIA
68.	ALFREDO EMANUEL PACHECO CASTRO	LISBOA	OIA
69.	MARIA DE FÁTIMA L. R. SILVA DE CASTRO	LISBOA	OIA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
70.	MARIA GORETTI BETTENCOURT REIS	LISBOA	OIA
71.	JORGE ALBERTO C. BARBOSA DE MATOS	LISBOA	OIA
72.	CARLOS PEIXOTO ABRANTES	LISBOA	OIA
73.	EDUARDO MANUEL DA SILVA SEDUVEM	LISBOA	OIA
74.	ANTÓNIO AZEVEDO JÚNIOR	LISBOA	OIA
75.	EMANUEL ALFREDO AVELAR SERPA	STª MARIA	OEA
76.	JOANA ISABEL BATISTA P. DE CARVALHO	STª MARIA	OEA
77.	MARIA DA CONCEIÇÃO F. GONÇALVES	FLORES	OEA
78.	AUGUSTO VASCO FREITAS MENDONÇA	STª MARIA	OEA
79.	ARMINDO GRENCHO RODRIGUES	FARO	OEA
80.	ALCIDES BORGES DE SOUSA	PTª DELGADA	OEA
81.	ANGELINA DO N. S. BRAGA MARIANTE	STª MARIA	OEA
82.	GILBERTO RAMIRO TOLEDO VIEIRA	STª MARIA	OEA
83.	FRANCISCO ARTUR CORVELO	PORTO	OEA
84.	TEREZINHA MARIA DE SOUSA BATISTA	LISBOA	OEA
85.	JOSÉ MANUEL RITA	PTª DELGADA	OEA
86.	AFONSO JOSÉ MARÇAL LEONARDO	FARO	OEA
87.	MARIA MARGARIDA PEREIRA LÁZARO	LISBOA	ACTA
88.	ANTÓNIO MANUEL MOREIRA LOURENÇO	LISBOA	ACTA
89.	RUI JORGE DA MAIA MARCELINO	LISBOA	ACTA
90.	LUIS MIGUEL C. PIMENTEL DE OLIVEIRA	LISBOA	ACTA
91.	ELDA MARIA MONTEIRO ANDRADE BATISTA	STª MARIA	ACTA
92.	ISABEL MARIA DE SOUSA RODRIGUES	LISBOA	ACTA
93.	JOSÉ JACINTO TRAVASSO ALVES	STª MARIA	ACTA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
94.	MIGUEL TAVARES DE BRITO AMARAL	LISBOA	ACTA
95.	NELSON FERNANDES SOARES	STª MARIA	ACTA
96.	JOSÉ MANUEL CARDOSO MARQUES	LISBOA	ACTA
97.	JORGE PAULO DO VAL NETO	LISBOA	ACTA
98.	JOSÉ CARLOS VIEIRA MARTINS	LISBOA	ACTA
99.	VICTOR MANUEL DE ANDRADE RICARDO	STª MARIA	ACTA
100.	JOSÉ CARLOS MEDEIROS FERREIRA	STª MARIA	ACTA
101.	VIRIATO PACHECO DE CASTRO	STª MARIA	ACTA
102.	MARIA DA CONCEIÇÃO SIMÕES FURTADO	PORTO SANTO	ACTA
103.	MARIA ALDA PIRES ANDRÉ VIEIRA	LISBOA	ACTA
104.	PAULO JORGE FERREIRA PINTO CARMONA	LISBOA	ACTA
105.	VICTOR ANTÓNIO LORDELO MELO	STª MARIA	ACTA
106.	RUI DA CONCEIÇÃO FIGUEIREDO COSTA	STª MARIA	OEA
107.	CARLOS MANUEL LOTE FERNANDES	PORTO	OEA
108.	MANUEL RAPOSO REIS DE OLIVEIRA	PTª DELGADA	OEA
109.	MARIA LUISA MEDEIROS PEREIRA PUIM	LISBOA	OEA
110.	RUI MANUEL GONÇALVES C. BERNARDO	LISBOA	OEA
111.	CELESTE MARIA DE F. BORGES PACHECO	LISBOA	OEA
112.	LÉNEA MARIA DE FRAGA BORGES PACHECO	FARO	OEA
113.	JANUÁRIO SANTOS FIGUEIREDO SILVA	PORTO	OEA
114.	MARIA GABRIELA RAPOSO DA PONTE REIS	LISBOA	OEA
115.	PAULO JORGE CASTRO DA SILVA	PORTO	OEA
116.	JOSÉ MANUEL DE DEUS PACHECO	PTª DELGADA	OEA
117.	HUMBERTA BRITES DIAS J. DE ARAÚJO	FUNCHAL	OEA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
118.	JOSÉ SERGIO DOS SANTOS	FUNCHAL	OEA
119.	ANABELA DE JESUS A . AMARAL COSTA	STª MARIA	OEA
120.	JOSÉ JOAQUIM DOS S. PEREIRA CABRAL	STª MARIA	OEA
121.	ANA JOSÉ DE NÓBREGA CAIRES BELIM	FUNCHAL	OEA
122.	VITÁLIA MARIA TAVARES RESENDES	STª MARIA	OEA
123.	VICTOR MANUEL ARRAIAL DE MELO	LISBOA	OEA
124.	FRANCISCO ANTÓNIO TAVARES RESENDES	STª MARIA	OEA
125.	ANA PAULA SOARES NUNES DA SILVA	FUNCHAL	OEA
126.	MARIA DA CONCEIÇÃO R. PEREIRA	PORTO	OEA
127.	ANA CRISTINA BASÍLIO N. BEZUGO	FUNCHAL	OEA
128.	MANUEL JORGE BAZENGA M. JARDIM	FUNCHAL	OEA
129.	PAULO ALEXANDRE VASCONCELOS SILVA	PTº SANTO	OEA
130.	ISABEL MARIA DE FRAGA BORGES PACHECO	FARO	OEA
131.	MANUEL JORGE DE FREITAS ALVES	FUNCHAL	OEA
132.	JOSÉ LUÍS PINTO CAMACHO	FUNCHAL	OEA
133.	MARIA DA GRAÇA FURTADO COSTA	FARO	OEA
134.	DEOLINDA MARIA P.R.G. MARQUES	FUNCHAL	OEA
135.	ANA PAULA PAVÃO TAVARES DO R. FREITAS	LISBOA	OEA
136.	IVO MANUEL DA SILVA MACHADO	PORTO	OEA
137.	MÁRIO LUÍS GONÇALVES B. FERNANDES	STª MARIA	OEA
138.	FRANCISCO MANUEL BARRADAS MARTINS	FARO	OEA
139.	PAULO ROGÉRIO VIEIRA DA S. CONTENTE	HORTA	OEA
140.	ANTÓNIO FERNANDO GONÇALVES BARATA	LISBOA	OEA
141.	MARIA JUDITE DE MELO ANDRADE SOUSA	STª MARIA	OEA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
142.	RUI VASCO DE MATOS LINO	LISBOA	OEA
143.	CARMEN JUDITE FERREIRA MASCARENHAS	FARO	OEA
144.	JOSÉ MANUEL DOS SANTOS AMARAL	STª MARIA	OEA
145.	CARLOS MANUEL MARQUES DIAS	LISBOA	OEA
146.	RUI ALBERTO FERREIRA ESTEVES	STª MARIA	OEA
147.	LUIS MANUEL PEÃO LOPES DIAS PINTO	LISBOA	OEA
148.	JOÃO MANUEL CAVALHEIRO DE B. PEREIRA	LISBOA	OEA
149.	ANA ISABEL PEREIRA CAMBRAIA	LISBOA	OEA
150.	MARIA HELENA DIONÍSIO DE ALMEIDA	LISBOA	OEA
151.	CARLOS JORGE RODRIGUES DE OLIVEIRA	STª MARIA	OEA
152.	JOÃO OLIVEIRA MATIAS LOPES	LISBOA	OEA
153.	MARIA PAULA RODRIGUES DIAS COUTINHO	LISBOA	OEA
154.	ANTÓNIO RUI DIAS SANTOS LIMA MARTINS	LISBOA	OEA
155.	JOSÉ PAULO MARTINS GOMES	FUNCHAL	OEA
156.	ANTÓNIO FERNANDO BRAGA RIBEIRO	PORTO	OEA
157.	JOSÉ COLAÇO PIRES DA PALMA	STª MARIA	OEA
158.	JOÃO JOSÉ DA ROSA TAVARES	FARO	OEA
159.	FRANCISCO VALÊNCIA LANDEIRO BORGES	LISBOA	OEA
160.	JOSÉ DINIS ALVES	PTº SANTO	OEA
161.	CARLOS HUMBERTO DA CRUZ BORGES	PORTO	OEA
162.	JOSÉ CARLOS MONTEIRO LOPES	LISBOA	OEA
163.	JAIME MARCELO ANDRADE DE S. BEZUGO	FUNCHAL	OEA
164.	RUI FRANCISCO N. S. LACERDA FORJAZ	LISBOA	ACTA
165.	JORGÉ CHANG	LISBOA	ACTA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
166.	JORGE MANUEL V. SIMÕES TELHADA	LISBOA	ACTA
167.	DINIS DA LUZ ANDRADE GOUVEIA	FARO	ACTA
168.	JUAN RAMON F. CASTELLO BRANCO	LISBOA	ACTA
169.	JORGE MANUEL C. SANTOS GOMES	LISBOA	ACTA
170.	JOÃO MANUEL B.ASSUNÇÃO PESTANA	STª MARIA	ACTA
171.	CARLOS MANUEL GONÇALVES LUIS	LISBOA	ACTA
172.	MARIA DA LUZ M. FIGUEIREDO LEONARDO	FARO	ACTA
173.	ANTÓNIO PIRES AMORIM	PORTO	OEA
174.	JOÃO CARLOS ESTEVES	LISBOA	OEA
175.	ANTÓNIO JOSÉ GREGÓRIO P. Q. CAMPOS	FARO	OEA
176.	JORGE MANUEL DUARTE DIAS	LISBOA	OEA
177.	PAULA ALEXANDRA DE M. PEREIRA MATOS	LISBOA	OEA
178.	ROSA MARIA ARAÚJO C. DA COSTA MONIZ	LISBOA	OEA
179.	ANTÓNIO JOSÉ GONÇALVES ATAÍDE	FARO	OEA
180.	MARIA JOSÉ TORRES GUEDELHA ATAÍDE	FARO	OEA
181.	HUMBERTO NUNO DE CARVALHO M. GOMES	FUNCHAL	OEA
182.	TOLENTINO JARDIM BARRETO	FUNCHAL	OEA
183.	MARCO ALEXANDRE L. FIGUEIREDO	STª MARIA	OEA
184.	PAULA MARIA L. DE A . B. ANDRADE	FUNCHAL	OEA
185.	MARIA IRENE VIEGAS SEIXAS	LISBOA	OIA
186.	NOÉMIA LEITE PEREIRA MARQUES LEAL	LISBOA	OIA
187.	LUISA MARIA DE OLIVEIRA REIS FERREIRA	LISBOA	OIA
188.	ANA ISABEL FIGUEIREDO MARTINS	LISBOA	TICA
189.	FERNANDO HENRIQUES LOPES	LISBOA	TICA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
190	ISABEL MARIA SANCHES PEREIRA COSTA	LISBOA	TICA
191	ISAAC MANUEL S. MAGALHÃES	PORTO	TICA
192	JORGE DE ALMEIDA DUARTE FERREIRA	LISBOA	TICA
193	JOÃO ANTÓNIO BOTELHO DE BORGES	LISBOA	TICA
194	JOSÉ MANUEL ELVAS PINHEIRO	LISBOA	TICA
195	MARTA MARIA CABRAL C. S. PINHEIRO	LISBOA	TICA
196	CARLOS JORGE RODRIGUES DE OLIVEIRA	PORTO	TICA
197	ISABEL ALEXANDRA FÉLIX	LISBOA	TICA
198	ANTÓNIO JOSÉ DA COSTA BARROSO	LISBOA	TICA
199	SÍLVIA MARIA H. PEREIRA ALMEIDA	LISBOA	TICA
200	MARIA GABRIELA DE OLIVEIRA GOMES	LISBOA	TICA
201	LUÍS FILIPE GOMES COSTA SANTOS	LISBOA	TICA
202	SÉRGIO DO CARMO MACHADO PAIS	STª MARIA	TICA
203	JOAQUIM CARLOS ANDRADE GOMES LUÍS	PTº SANTO	TICA
204	ANTÓNIO JOSÉ DOS SANTOS FURTADO	LISBOA	TICA
205	MARIA PINTO COELHO C. ORDAZ	LISBOA	TICA
206	CARLOS ALBERTO DE BARROS RIBEIRO	STª MARIA	TICA
207	MARIA JOÃO DE CAMPOS CALRÃO SCHWAB	LISBOA	TICA
208	JOÃO PAULO DOS ANJOS MENDONÇA	LISBOA	TICA
209	RUI PEDRO CORREIA DA SILVA	LISBOA	TICA
210	FERNANDO RUI FERREIRA LOURENZO	LISBOA	TICA
211	VERÓNICA MARIA DE F. BORGES PACHECO	STª MARIA	TICA
212	TERESA HELENA DE OLIVEIRA COHEN	STª MARIA	TICA
213	JOSÉ JÚLIO DA COSTA MACEDO	STª MARIA	TICA

	TICA	Local de Trabalho	Origem
214	NUNO DUARTE DO POMAR CHARNECA	STª MARIA	TICA
215	NOUREDDINE BEM H. MOHAMED CHERMITI	STª MARIA	TICA
216	ROBERTO FURTADO LIMA DE SOUSA	STª MARIA	TICA
217	MIGUEL ALEXANDRE MELO SANTOS	STª MARIA	TICA
218	PAULO ANDRÉ CHAVES ANDRADE	STª MARIA	TICA
219	SÓNIA ANDREIA LOPES DE SOUSA	STª MARIA	TICA
220	PAULO JOSÉ ÀVILA DUARTE	STª MARIA	TICA
221	HUGO MIGUEL CUNHA CARVALHO	STª MARIA	TICA
222	PEDRO MIGUEL TEIXEIRA COUTINHO	STª MARIA	TICA
223	RUI MIGUEL DA SILVA BAPTISTA	STª MARIA	TICA
224	JOÃO CARLOS DE ALMEIDA PIMENTEL	STª MARIA	TICA
225	FREDERICO JOSÉ DE MELO ROCHA PEREIRA	STª MARIA	TICA
226	BRENDA DAISI SILVA PAIVA	STª MARIA	TICA
227	RICARDO PEDRO DE CARVALHO E SOUSA	STª MARIA	TICA
228	RICARDO FIGUEIREDO BAPTISTA	STª MARIA	TICA
229	ANTÓNIO SOUSA MONTEIRO	STª MARIA	TICA
230	MARGARIDA DA CONCEIÇÃO CASTANHO	STª MARIA	TICA

ANEXO C**LISTA DE TRANSFERÊNCIAS**

N.º ORDEM	NOME	ACTUAL	SOLICITADO
1.	RODRIGUES, JOSÉ MANUEL ROSA	SMACOM	PDLOPS/COM
2.	MENDONÇA, AUGUSTO VASCO FREITAS	SMACOM	PDLOPS/COM
3.	COSTA, RUI DA CONCEIÇÃO FIGUEIREDO	SMACOM	PDLOPS/COM
4.	COSTA, ANABELA DE JESUS ARRUDA	SMACOM	PDLOPS/COM
5.	CABRAL, JOSÉ JOAQUIM S. PEREIRA	SMACOM	PDLOPS/COM
6.	RESENDES, VITÁLIA MARIA TAVARES	SMACOM	PDLOPS/COM
7.	RESENDES, FRANCISCO A . TAVARES	SMACOM	PDLOPS/COM
8.	SOUSA, MARIA JUDITE DE M. ANDRADE	SMACOM	PDLOPS/COM
9.	OLIVEIRA, CARLOS JORGE RODRIGUES	SMACOM	PDLOPS/COM
10.	PACHECO, VERÓNICA M DE F. BORGES	SMACOM	TAFAR/COM
11.	RICARDO, VICTOR MANUEL ANDRADE	SMACOM	PDLOPS/COM
12.	ALVES, JOSÉ JACINTO TRAVASSOS	SMACOM	PDLOPS/COM
13.	CAMBRAIA, EDUARDO MANUEL PEREIRA	SMACOM	ICALIS
14.	RIBEIRO, ANTÓNIO FERNANDO BRAGA	TAPOR/COM	ICALIS
15.	PESTANA, JOÃO MANUEL BARRETO	SMACOM	ICALIS
16.	MELO, VICTOR ANTÓNIO LORDELO	SMACOM	PDLOPS/COM
17.	SERPA, EMANUEL ALFREDO AVELAR	SMACOM	ICALIS
18.	FERNANDES, MÁRIO LUIS GONÇALVES	SMACOM	ICALIS
19.	SANTOS, JOSÉ SÉRGIO	TAFUN/COM	TAFAR/COM
20.	PEREIRA, MARIA CONCEIÇÃO R.	TAPOR/COM	ICALIS
21.	BEZUGO, ANA	TAFUN/COM	TAFAR/COM
22.	BEZUGO, JAIME	TAFUN/COM	TAFAR/COM
23.	CORVELO, FRANCISCO ARTUR GOMES	TAPOR/COM	ICALIS

N.º ORDEM	NOME	ACTUAL	SOLICITADO
24.	PINTO, LUIS MANUEL PEÃO LOPES DIAS	ICALIS	TAFAR/COM
25.	MARQUES, DEOLINDA	TAFUN/COM	ICALIS
26.	COHEN, TERESA	SMACOM	ICALIS
27.	BARROS, JOÃO EDUARDO REIS	ICALIS	TAFAR/COM
28.	ABRANTES, CARLOS JORGE PEIXOTO	ICALIS	TAFAR/COM
29.	MACEDO, JOSÉ JÚLIO DA COSTA	SMACOM	ICALIS
30.	CHARNECA, NUNO DUARTE DO POMAR	SMACOM	ICALIS
31.	CHERMITI, NOUREDDINE MOHAMED	SMACOM	ICALIS
32.	ESTEVES, JOÃO SANTOS	ICALIS	TAFAR/COM
33.	FURTADO, MARIA DA CONCEIÇÃO	TAPST/COM	PDLOPS/COM

NOTA: A presente lista torna-se efectiva a partir da última transferência do plano de transferências apresentado pela DRHUM.

(...)

ANEXO IV

ACORDO SOBRE TRABALHO SUPLEMENTAR

1. Entre 2001 e 2005, a aplicação do valor horário definido na Cláusula 50ª será efectuada, com efeitos retroactivos, por progressiva anulação da diferença entre o método de cálculo em vigor em 2004 e o estabelecido naquela Cláusula.

2. Os valores utilizados corresponderão às percentagens a seguir indicadas, aplicadas às diferenças referidas no número anterior existentes em cada ano:
 - a) Em 2001: 30% da diferença
 - b) Em 2002: 40% da diferença
 - c) Em 2003: 50% da diferença
 - d) Em 2004: 60% da diferença
 - e) Em 2005: 70% da diferença

3. Eventuais dúvidas de interpretação sobre o disposto nos números anteriores serão esclarecidas por Acordo entre a NAV-EP e os Sindicatos outorgantes.

4. A partir de 1 de Janeiro de 2006 aplicar-se-á integralmente o disposto na Cláusula 50ª.

Declaração dos Outorgantes

Para cumprimento do disposto no art. 543º do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente Acordo, uma Empresa e, potencialmente, 524 trabalhadores.