



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Alteração salarial e outras	969
- Acordo de empresa entre a LAUAK Aerostructures Grândola, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC	973
- Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo temporário de emergência e alteração	991
- Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras	1007
- Acordo de empresa entre a CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação - Retificação	1009

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta - Eleição 1011

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Fafe - Convocatória	1012
- Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve - Convocatória	1012
- Sovena Oilseeds Portugal, SA - Convocatória	1012
- Câmara Municipal de Paredes - Convocatória	1013

II – Eleição de representantes:

- Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) - Eleição	1013
--	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Alteração salarial e outras

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representado pelo organismo sindical outorgante.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39 268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE 80100.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2021 e vigora até 31 de dezembro de 2022, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6- (Mantêm a redação em vigor)

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

Cláusula 69.ª

Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2021 de 67 164,11 € e para o ano 2022 de 68 171,57 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO I

Tabelas salariais D

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2021

Nível	Categorias	Janeiro/2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	

VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	(a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

Entrada em vigor a 1 de julho de 2021

Nível	Categorias	Julho/2021
I	Diretor de serviços	1 354,37
II	Analista de sistemas	1 279,18
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 242,95
IV	Chefe de serviços	1 204,01
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 132,53
VI	Chefe de divisão	1 129,34
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 099,26
VIII	Chefe de secção	1 053,66
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 039,93
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 016,06
XI	Encarregado de eletricista	1 000,69
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	932,90
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	900,74
XIV	Vigilante chefe/Controlador	890,08
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	856,49
XVI	Operador de valores	849,66
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	849,10

XVIII	Caixa	821,08
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Telefonista	804,15
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/Guarda	
XX	Fiel de armazém	781,33
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	767,76
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	746,80
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	735,71
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	637,13
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	(a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2022

Nível	Categorias	Janeiro/2022
I	Diretor de serviços	1 374,69
II	Analista de sistemas	1 298,36
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 261,59
IV	Chefe de serviços	1 222,07
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 149,52
VI	Chefe de divisão	1 146,28
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 115,75

VIII	Chefe de secção	1 069,47
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 055,53
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 031,30
XI	Encarregado de electricista	1 015,70
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	946,89
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	914,25
XIV	Vigilante chefe/Controlador	903,43
XV	Oficial electricista de sistemas de alarme	869,34
XVI	Operador de valores	862,41
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	861,83
XVIII	Caixa	833,40
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Telefonista	816,21
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/ guarda	
XX	Fiel de armazém	793,05
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	779,28
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	758,01
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	746,75
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	646,69
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	(a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

ANEXO III

Subsídios de alimentação

(Valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	Julho/2021	Janeiro/2022
Vigilante de transporte de valores	*	*
Operador de valores	*	*
Restantes categorias	*	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO IV

Subsídios de função

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	*	*
Escalador	*	*
Rondista distrito	*	*
Operador de central	*	*
Chefe de equipa aeroportuário	*	*
Fiscal de transporte público	(a) *	*

(a) O valor será igual ao do operador de central.

*Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO V

Abono para falhas

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/Funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	*	*
Operador de valores	*	*
Empregado de serviços externos	*	*
Cobrador	*	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	*	*
Dormida e pequeno-almoço	*	*
Diária completa	*	*

* Aumento pelo IPC sem habitação.

Lisboa, 4 de fevereiro de 2021.

Pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF:

José Manuel Morgado Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada:

Rui Brito da Silva, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2021, a fl. 151 do livro n.º 12, com o n.º 61/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LAUAK Aerostructures Grândola, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC

A LAUAK Aerostructures Grândola, SA, neste ato representada por Armando Manuel Gomes, na qualidade de administrador com poderes para o ato, e revisto por Maria da Conceição Costa Martins, na qualidade de diretora do departamento administrativo e financeiro, doravante designada por LAUAK e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, neste ato representado por Miguel Benoliel Kadosch e Pedro Figueiredo na qualidade de dirigentes representantes mandatados com poderes para o ato, e Duarte Sanches na qualidade de delegado sindical, doravante designado por SINTAC, celebram o presente acordo de empresa e respetivos anexos, que se rege pelos termos e condições seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado a LAUAK, cujas atividades principais são a montagem e fabricação de componentes para aeronaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo SINTAC.

2- É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3- Por decisão da empresa, este acordo de empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pelas organizações sindicais subscritoras do mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará pelo prazo de um (1) ano, renovável por iguais períodos, se não for denunciado nos termos do artigo seguinte.

2- As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, res-

peitadas as determinações legais, são da competência da LAUAK.

Cláusula 5.^a

Idade e habilitações

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com exceção dos contratos de aprendizagem e, ou formação.

2- Na admissão a LAUAK atenderá entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e a formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspeção médica.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das exceções imperativas decorrentes da lei:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Organização do trabalho e regulamentos internos

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da LAUAK, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar

o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2- A lista das categorias profissionais e respetivas funções encontram-se em anexo a este AE.

3- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4- Quando o interesse da empresa o exija pode a LAUAK encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, corresponder um tratamento remuneratório mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

Cláusula 9.^a

Posto de trabalho. Mudança

1- Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objetivo.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3- São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4- Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada e um período de estágio, se necessário.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.^a

Princípio geral

A LAUAK e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres da LAUAK

São nomeadamente deveres da LAUAK:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

1- São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;
 - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à LAUAK:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou

prestação de serviços aos trabalhadores;

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

k) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 14.^a

Princípio geral

1- A LAUAK promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 15.^a

Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 16.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas anuais de formação previstas pela Lei Geral do Trabalho, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, exceto nos casos de flexibilidade de horário.

2- Os intervalos de descanso podem ser inferiores a uma hora, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- Os intervalos de descanso para almoço e jantar não podem ser inferiores a 30 minutos, independentemente dos períodos de refeição já aprovados nos horários de trabalho em vigor.

4- Os demais intervalos de descanso têm uma duração mínima e obrigatória de dez minutos em cada sessão de trabalho, exceto nos horários por turnos, podendo ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respetiva hierarquia.

5- Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e com um aviso prévio de dois dias, o período normal de trabalho pode ser variável, sendo reduzido ou aumentado por referência ao horário de trabalho, sendo o(s) trabalhador(es) notificado(s) pela empresa com a mesma antecedência.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias, no máximo de cinquenta horas semanais, com um limite anual de 200 horas por ano.

7- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas em regime de banco de horas, deve requerê-lo à sua chefia com cinco dias úteis de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

8- Para qualquer das modalidades previstas na lei de flexibilidade na organização do tempo de trabalho, o limite máximo para o período de referência, com vista ao apuramento da duração média do período normal de trabalho fica restringido, neste acordo de empresa, a noventa dias.

9- Se no final do período de referência o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho, a compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, e/ou pela junção ao período de férias e/ou retribuído, conforme for mais conveniente para o serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Se no final do período de referência o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho, a empresa pode ainda decidir pela transição desse saldo para o período de referência seguinte, até ao limite de cento e vinte dias.

11- Se no final do período de referência o saldo do trabalho

prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho transitará para o período de referência seguinte, salvo se o contrato de trabalho cessar, entretanto, sendo feita a respetiva compensação com o trabalhador.

12- Da redução do tempo de trabalho para compensação do que tiver sido prestado em acréscimo, em regime de banco de horas, não poderá resultar uma prestação de trabalho diária inferior a quatro horas, salvo acordo com o trabalhador.

13- O trabalho prestado em acréscimo em regime de banco de horas, quando deva ser retribuído nos termos dos números anteriores, será pago pelo valor da retribuição horária acrescida em 50 %.

14- A prestação de trabalho nos termos previstos nesta cláusula não é cumulável com a prestação de trabalho suplementar, salvo se prestado em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos previstos nesta cláusula só pode ser efetivado em períodos de trabalho noturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

16- A empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no AE.

Cláusula 18.^a

Organização dos horários de trabalho

1- Compete à LAUAK, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionamentos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na LAUAK poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3- As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei, sem prejuízo da LAUAK poder acordar, com um ou mais trabalhadores, alterações pontuais ao(s) respetivo(s) horários de trabalho, consoante as necessidades do serviço.

4- O horário regular pode ser:

- a) De segunda-feira a sexta-feira;
- b) De terça-feira a sábado.

5- Não obstante o disposto no número anterior, no horário regular o dia de descanso semanal obrigatório é ao domingo e o dia de descanso semanal complementar é ao sábado ou à segunda-feira, consoante o tipo de horário.

6- Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste acordo de empresa e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho, que a LAUAK considere convenientes, comunicando e discutindo com o sindicato outorgante as respetivas

alterações.

7- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados.

8- A alteração unilateral do horário regular, de segunda-feira a sexta-feira para de terça-feira a sábado, pela LAUAK, deve ser comunicada com trinta dias de antecedência aos respetivos trabalhadores, comprometendo-se a empresa a tomar a devida reflexão sobre as questões e sugestões que, pelos trabalhadores e/ou sindicato, lhe sejam colocadas relativamente a essa alteração.

9- A LAUAK, após ter mudado unilateralmente o horário regular de um trabalhador de «segunda a sexta» para «terça ao sábado», não pode promover nova mudança de horário desse trabalhador, de «terça ao sábado» para «segunda a sexta» durante um período de trinta dias, salvo se permitir que o trabalhador goze previamente um descanso semanal de dois dias seguidos.

10- Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze (12) horas.

11- Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze (11) horas até que seja novamente retomado o trabalho, exceto nos casos legalmente previstos.

12- Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco (5) horas, o trabalhador será dispensado pela LAUAK de prestar trabalho nesse dia.

13- Mediante acordo entre a LAUAK e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco (5) horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis (6) horas.

14- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a LAUAK na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

15- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno. Para efeitos de subsídio não é aplicável nem acumulável ao trabalho por turnos.

Cláusula 19.^a

Horários por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho diferentes sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- O horário de turno corresponde a oito (8) horas de trabalho diário, nos quais se inclui o período de refeição de trinta (30) minutos.

3- Os turnos de trabalho, com folga rotativa, serão organizados de tal maneira que os trabalhadores, pelo menos de sete (7) em sete (7) semanas, tenham o respetivo período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

4- A mudança de turno de trabalho processar-se-á após o período de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm

direito ao subsídio de turno de 15 %, sendo que nos casos de turno em horário noturno é de 18,50 %.

Cláusula 20.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete (7) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Trabalho em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores que se encontrem em missão no estrangeiro gozarão apenas os dias feriados que vigorarem no local, região ou país onde se encontrarem a prestar trabalho, salvo se a missão for inferior a 30 dias, tendo direito, nessa eventualidade, a tantos dias de descanso quantos os dias feriados em Portugal que não gozou por força da missão, a gozar por acordo entre a LAUAK e esses trabalhadores até ao 60º dia seguinte ao do regresso da missão no estrangeiro.

3- Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

4- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- No caso de missões de trabalho no exterior da LAUAK, entende-se por horário de trabalho aquele que estiver concretamente a ser praticado pelo trabalhador durante essa missão.

3- A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.

4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efetuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dia de descanso será, sempre que possível, com 48 horas

de antecedência.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 23.^a

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número 1 fica sujeito, por trabalhador a duzentas horas por ano.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a 3 horas, os trabalhadores têm direito a um dia ou, por acordo com a LAUAK, a dois meios-dias de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos 3 dias úteis imediatos ou, ainda por acordo entre a LAUAK e o trabalhador, até ao 90.º dia seguinte.

2- Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a 3 horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 25.^a

Feriados

1- Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios aqueles que se encontram definidos enquanto tal na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios, na LAUAK observar-se-á o feriado municipal e a véspera de Natal (24 de dezembro).

Cláusula 26.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padras-

tos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;

ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;

iii) Irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

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

5- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefiadas com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 27.^a

Férias

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2- A LAUAK poderá, atendendo à natureza da atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa, para férias dos trabalhadores:

a) Entre 1 de maio e 31 de outubro, por período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos;

b) Na época de férias escolares do Natal, até 5 dias úteis consecutivos.

3- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4- Durante o encerramento, previsto no número 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de dez (10) dias úteis seguidos.

Cláusula 28.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei, nomeadamente em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho ou contratação a termo.

2- De acordo com a assiduidade, o período de férias pode ser majorado em 3 dias, caso o trabalhador não tenha nenhuma falta injustificada, ou, no caso de faltas justificadas, mediante as seguintes condições:

a) Mais 3 dias úteis de férias, se o trabalhador não faltou ou apenas faltou 1 dia ou 2 meios-dias;

b) Mais 2 dias úteis de férias, se o trabalhador faltou até 2 dias ou 4 meios-dias;

c) Mais 1 dia útil de férias, se o trabalhador faltou até 3 dias ou 6 meios-dias.

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

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

CAPÍTULO VIII

Remuneração

Cláusula 29.^a

Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 30.^a

Componentes da retribuição e forma de pagamento

1- A retribuição mensal compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As prestações, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorreram.

6- A LAUAK entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da Segurança Social respetiva, a ca-

tegoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido efetivamente pago.

Cláusula 31.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que «Rm» é o valor da retribuição mensal e «n» o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Férias, subsídio de férias e de natal

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações contributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias e pago com a remuneração do mês de julho salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3- O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de dezembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100 % a partir das vinte e uma horas e trinta minutos.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, será remunerado com um acréscimo de 125 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado e confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

Cláusula 34.^a

Subsídio de refeição em serviço

1- É atribuído um subsídio de refeição pago em cartão, ou em recibo de vencimento, por cada dia de trabalho, com duração mínima de 5 horas de trabalho.

2- O valor do subsídio de refeição é definido anualmente pela empresa.

Cláusula 35.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos, quando aplicáveis, terão direito a um subsídio de turno, mensal, calculado sobre o valor da remuneração base respetiva, nos termos da regulamentação interna respetiva.

2- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, é garantido o valor mínimo para o subsídio de turno calculado sobre 15 % da tabela salarial, sendo que nos casos de turno em horário noturno é de 18,50 %.

3- O subsídio de turno é considerado para o cálculo do subsídio de férias.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 36.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A LAUAK garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Objetivos e princípios fundamentais

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Obrigações da LAUAK para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a LAUAK deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da LAUAK a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na LAUAK, de um sistema co-

erente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 39.^a

Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da LAUAK relativas a esta matéria;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela LAUAK, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos

à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 40.^a

Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A LAUAK proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 41.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e atribuições previstas na lei continuará a funcionar a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições diversas

Cláusula 42.^a

Obtenção de documentos

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela LAUAK, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 43.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A LAUAK poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgar conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela LAUAK, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a LAUAK, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 44.^a

Desconto mensal da quota sindical

A LAUAK procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 45.^a

Crédito de tempo para a atividade sindical

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os

seguintes créditos de tempo:

a) A cada delegado sindical, oito (8) horas por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A LAUAK poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste A.E.

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

1- É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela LAUAK e dois pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3- A comissão paritária deliberará num prazo de quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 47.^a

Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente acordo de empresa são representados pelo SINTAC todos os trabalhadores seus associados, do total de 20 trabalhadores da LAUAK.

Grândola, 17 de dezembro de 2020.

LAUAK Aerostructures Grândola, SA:

Armando Manuel Gomes.

Maria da Conceição Martins.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil
- SINTAC:

Miguel Benoliel Kadosch.

Pedro Figueiredo.

Duarte Sanches.

ANEXO I

Tabela salarial 2021

Qualificação	Escalão	Nível	Vencimento base de referência
Semi qualificado	A	3	678,00 €
	A	4	693,00 €
	A	5	707,00 €
Qualificado	B	1	721,00 €
	B	2	739,00 €
	B	3	762,00 €
	B	4	785,00 €
	B	5	804,00 €
	C	1	818,00 €
	C	2	849,00 €
	C	3	877,00 €
	C	4	912,00 €
	C	5	939,00 €

Qualificado intermédio	D	1	966,00 €
	D	2	997,00 €
	D	3	1 030,00 €
	D	4	1 060,00 €
	D	5	1 108,00 €
	E	1	1 129,00 €
	E	2	1 171,00 €
	E	3	1 208,00 €
	E	4	1 260,00 €
	E	5	1 313,00 €
Altamente qualificado	F	1	1 350,00 €
	F	2	1 425,00 €
	F	3	1 550,00 €
	F	4	1 650,00 €
	F	5	1 750,00 €
	G	1	2 000,00 €
	G	2	2 250,00 €
	G	3	2 500,00 €
	G	4	2 750,00 €
	G	5	3 000,00 €

Subsídio de refeição em vigor - 6,41 €/dia.

ANEXO II

Categorias profissionais - Descrição de funções

Categorias profissionais	Descrição sucinta das principais funções
Diretor geral	<p>Planeia, dirige e coordena as atividades da empresa. Revê operações e resultados da empresa e envia relatórios ao conselho de administração e direção. Determina objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa. Elabora e gere orçamentos, controla despesas e assegura a utilização eficiente dos recursos. Monitoriza e avalia o desempenho da empresa. Representa a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros. Seleciona ou aprova a admissão de quadros superiores da empresa. Assegura que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Diretor	<p>Planeia dirige e coordena as atividades da sua área de direção Revê operações e resultados da empresa e envia relatórios à direção geral. Determina objetivos, estratégias, políticas e programas para a sua área de direção. Elabora e gere orçamentos, controla despesas e assegura a utilização eficiente dos recursos. Monitoriza e avalia o desempenho da sua área de direção tendo em conta os objetivos e estratégia da empresa. Seleciona e/ou aprova a admissão de quadros superiores da empresa, inerentes à sua área de direção. Assegura que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Gestor de projetos	<p>Procede ao estudo prévio dos métodos de produção de modo a suportar a orçamentação. Procede ao estudo, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos métodos de produção em estreita colaboração com as restantes direções. Elabora gamas operatórias no sistema de informação. Procede à elaboração de análises de risco dos produtos relacionados com os projetos. Gere os projetos de forma sustentada. Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança. Procede ao controlo da configuração dos produtos. Dá pareceres sobre não conformidades ocorridas nos projetos. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Chefe de departamento	<p>Gere, coordena e supervisiona as atividades inerentes ao seu departamento. Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos. Assegura o controlo de todos os produtos fabricados assegurando que são cumpridas todos os requisitos contratuais e especificações aplicáveis. Assegura o tratamento das não conformidades. Assegura o tratamento de reclamações de clientes. Assegura que a preservação e embalagem de produtos está conforme as especificações aplicáveis. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Chefe de secção/UAP	<p>Gere, coordena e supervisiona as atividades inerentes à sua secção. Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos. Procede, ao nível do sistema de informação, à análise das não conformidades ocorridas no decurso do processo produtivo e toma as necessárias ações corretivas e preventivas que evitem a sua recorrência. Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança. Procede à execução da manutenção preventiva dos equipamentos utilizados na secção. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Chefe de linha	<p>Gere, coordena e supervisiona as atividades inerentes à sua linha. Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos. Procede, ao nível do sistema de informação, à análise das não conformidades ocorridas no decurso do processo produtivo e toma as necessárias ações corretivas e preventivas que evitem a sua recorrência. Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança. Procede à execução da manutenção preventiva dos equipamentos utilizados na linha. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>

<p>Chefe de equipa</p>	<p>Orienta e coordena as atividades dos seus colaboradores, assegurando a execução dos trabalhos dentro dos requisitos de qualidade e prazos estabelecidos. Forma os novos colaboradores sobre as funções e atividades técnicas inerentes ao seu posto de trabalho. Forma os novos colaboradores sobre os procedimentos e comportamentos adequados. Zela pela boa utilização e conservação de materiais, documentação, equipamentos, instalações e pelo cumprimento das normas de segurança. Regista e reporta informações importantes sobre o quotidiano da equipa ao nível do desempenho técnico e comportamental. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Engenheiro da qualidade</p>	<p>Procede à gestão da calibração dos equipamentos de monitorização e medição. Procede à validação das gamas operatórias. Procede à qualificação e certificação dos processos especiais utilizados na lauaq portugal. Assegura o controlo periódico dos processos especiais que se encontrem aprovados. Procede à certificação do pessoal que execute processos especiais quando tal seja requerido nos procedimentos da qualidade aplicáveis. Procede à elaboração e atualização de processos FAI. Participa na gestão do processo do SGQ - gestão da qualidade e da melhoria contínua, acompanhando a evolução dos seus indicadores. Participa na execução do plano de auditorias internas. Participa na realização de auditorias externas. Participa no tratamento das não conformidades. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Engenheiro</p>	<p>Procede ao estudo prévio dos métodos de produção de modo a suportar a orçamentação. Participa na elaboração de propostas a apresentar ao cliente. Procede ao estudo, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos métodos de produção em estreita colaboração com as restantes direções. Elabora gamas operatórias no sistema de informação. Participa na elaboração de análises de risco. Procede ao controlo da configuração dos produtos. Elabora fichas técnicas e fichas de instrução. Participa nas atividades relacionadas com a transferência de trabalhos. Dá pareceres sobre não conformidades ocorridas no processo produtivo. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Inspetor da qualidade</p>	<p>Procede ao controlo de todos os produtos fabricados assegurando que são cumpridas todos os requisitos contratuais e especificações aplicáveis. Mantém sob controlo a calibração dos dispositivos de monitorização e medição em uso na sua área. Procede ao controlo periódico dos banhos de tratamentos de superfície. Assegura o registo no sistema de informação das não conformidades ocorridas no processo produtivo. Assegura que a preservação e embalagem de produtos está conforme as especificações aplicáveis. Procede à emissão e atestação de processos documentais e certificados de conformidade dos produtos fabricados na lauaq portugal e a enviar a clientes. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Controlador da qualidade</p>	<p>Auxilia o inspetor da qualidade no controlo dos produtos. Opera equipamento multifunções de controlo de processos industriais nas linhas de montagem. Programa e reprograma máquinas atendendo às solicitações do trabalho. Vigia o funcionamento das máquinas e procede aos reajustamentos necessários em caso de anomalias. Opera, regula e vigia o funcionamento duma instalação. Verifica a qualidade do trabalho e anota as deficiências para posterior correção. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Operador de tratamentos térmicos</p>	<p>Assegura a correta execução das operações de tratamentos térmicos. Procede à execução dos tratamentos térmicos de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação. Efetua o registo das peças que efetuaram tratamentos térmicos conforme requerido na instrução técnica. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Operador de máquinas</p>	<p>Assegura a correta operacionalidade das máquinas. Procede à execução dos produtos com recurso às máquinas indicadas nas ordens de fabricação. Efetua os registos inerentes às operações que executa, requeridos nas ordens de fabricação. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
<p>Operador de soldadura</p>	<p>Assegura a correta execução dos trabalhos de soldadura. Efetua unicamente soldadura de materiais para os quais estiver certificado. Efetua os registos inerentes às operações que executa, requeridos nas ordens de fabricação. Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função. Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>

Operador de chaparia	<p>Assegura a correta execução dos trabalhos de chaparia.</p> <p>Efetua os registos inerentes às operações de chaparia, requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de tratamentos de superfície	<p>Assegura a correta execução das operações de tratamentos de superfície.</p> <p>Procede à execução dos tratamentos de superfície de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Efetua os registos inerentes às operações de tratamentos de superfície conforme requerido na instrução técnica LAUP 120.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de pintura	<p>Assegura a correta execução das operações de pintura.</p> <p>Procede à execução das operações de pintura de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Efetua os registos inerentes às operações de pintura conforme requerido na instrução técnica LAUP 110.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de retoques de pintura	<p>Assegura a correta execução das operações de retoques de pintura;</p> <p>Procede à execução das operações de retoques de pintura de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Efetua os registos inerentes às operações de retoques de pintura conforme requerido na instrução técnica.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de montagens/ Rebitagens estruturais	<p>Assegura a correta execução das operações de montagem.</p> <p>Procede à execução das operações de montagem de acordo com os requisitos requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Efetua os registos inerentes às operações de montagem, requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de maquinação	<p>Assegura a correta operacionalidade das máquinas.</p> <p>Procede à execução dos produtos com recurso às máquinas indicadas nas ordens de fabricação.</p> <p>Efetua os registos inerentes às operações que executa, requeridos nas ordens de fabricação.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de manutenção	<p>Ajusta, instala, examina, e efetua revisões e repara motores, máquinas e equipamento mecânico.</p> <p>Lubrifica motores e máquinas estacionárias.</p> <p>Inspecciona e testa máquinas e equipamentos novos para verificar se estão em conformidade com as normas e especificações.</p> <p>Desmonta máquinas e equipamentos para retirar partes e efetuar reparações.</p> <p>Examina partes para detetar deficiências (raturas, desgaste excessivo, etc.)</p> <p>Testa máquinas e equipamentos reparados para verificar a sua adequação.</p> <p>Regista as reparações e manutenções executadas.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de laboratório	<p>Procede ao controlo periódico dos banhos de tratamentos de superfície.</p> <p>Procede ao controlo periódico dos provetes de tratamentos de superfície e pintura.</p> <p>Procede à execução do ensaio de nevoeiro salino.</p> <p>Assegura a correta utilização, limpeza e manutenção dos equipamentos, instrumentos e outros dispositivos de laboratório.</p> <p>Assegura a gestão de reagentes, substâncias e materiais de referência de uso corrente no laboratório.</p> <p>Assegura a verificação de desempenho e qualificação de equipamentos, instrumentos e outros dispositivos.</p> <p>Procede à recolha de amostras, registos de análises, ensaios e avaliação dos resultados bem como garante a rastreabilidade dos mesmos.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Operador de aprovisionamentos, preparação e planeamento	<p>Receciona, confere, regista, acondiciona e recorta matéria-prima.</p> <p>Prepara, debita e transporta matéria-prima.</p> <p>Assegura as condições de armazenagem dos materiais, sua correta identificação, rotação e acondicionamento.</p> <p>Realiza inventários e respetivos acertos de stock em sistema informático.</p> <p>Efetua a receção de materiais e respetiva conferência de documentos de transporte.</p> <p>Venda de carteira de cliente no sistema informático.</p> <p>Regista e controla as entradas e saídas de materiais em stock.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>

Técnico	<p>Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar os meios tecnológicos adequados.</p> <p>Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, atividades de natureza ampla e complexa na área da sua especialidade.</p> <p>Desenvolve estudos e emite pareceres, sob a orientação do responsável da área em que se insere.</p> <p>Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de atividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Técnico superior	<p>Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, atividades de natureza ampla e complexa na área da sua atividade.</p> <p>Desenvolve estudos e emite pareceres.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Administrativo	<p>Assegura o tratamento de todo o expediente documental da sua área.</p> <p>Atualiza bases de dados.</p> <p>Realiza pequenas análises e reporta.</p> <p>Garante a gestão de todo o arquivo da sua área.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Técnico de higiene e segurança no trabalho	<p>Colabora no planeamento e na implementação do sistema de gestão da prevenção da empresa.</p> <p>É responsável pelo processo de avaliação de riscos profissionais.</p> <p>Desenvolve e implementa medidas de prevenção e de proteção.</p> <p>Colabora na conceção de locais, postos e processos de trabalho.</p> <p>Assegura a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa.</p> <p>É responsável pelos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho, no âmbito da higiene e segurança.</p> <p>Colabora na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa.</p> <p>Colabora nos processos de consulta e de participação dos trabalhadores, no âmbito da higiene e segurança.</p> <p>É responsável pelo desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.</p> <p>Assegura o cumprimento dos requisitos legais no âmbito da higiene e segurança no trabalho.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Rececionista	<p>Assegura o atendimento telefónico geral.</p> <p>Receciona e encaminha todos os visitantes.</p> <p>Assegura o tratamento de todo o expediente documental da sua área.</p> <p>Atualiza bases de dados.</p> <p>Garante a gestão de todo o arquivo da sua área.</p> <p>Outras atividades semelhantes e/ou com ligação funcional com a função.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>
Trabalhador não qualificado	<p>Realiza atividades variadas, simples e que não requerem qualificação específica, de forma polivalente, transversalmente a todas as áreas da empresa.</p> <p>Respeita as normas de higiene e segurança no trabalho.</p>

ANEXO III

Enquadramentos profissionais

Categorias profissionais	Semi qualificado	Qualificado	Qualificado intermédio	Altamente qualificado
Diretor geral/Presidente/administrador	n/a*	n/a*	n/a*	x
Diretor	n/a*	n/a*	n/a*	x
Gestor de projetos	n/a*	x	x	x
Chefe de departamento	n/a*	x	x	x
Chefe de secção/uap	n/a*	x	x	x
Chefe de linha	n/a*	x	x	x
Chefe de equipa	x	x	x	x
Engenheiro da qualidade	n/a*	x	x	x
Engenheiro	n/a*	x	x	x

Inspetor da qualidade	x	x	x	n/a*
Controlador da qualidade	x	x	x	n/a*
Operador de tratamentos térmicos	x	x	x	n/a*
Operador de máquinas	x	x	x	n/a*
Operador de soldadura	x	x	x	n/a*
Operador de chaparia	x	x	x	n/a*
Operador de tratamentos de superfície	x	x	x	n/a*
Operador de pintura	x	x	x	n/a*
Operador de retoques de pintura	x	n/a*	n/a*	n/a*
Operador de montagens/rebitagens estruturais	x	x	x	n/a*
Operador de maquinação	x	x	x	n/a*
Operador de manutenção	x	x	x	n/a*
Operador de laboratório	x	x	x	n/a*
Operador de aprovisionamentos, preparação e planeamento	x	x	x	n/a*
Técnico	x	x	x	n/a*
Técnico superior	n/a*	x	x	x
Administrativo	x	x	x	n/a*
Técnico de higiene e segurança no trabalho	n/a*	x	x	x
Rececionista	x	x	x	n/a*
Trabalhador não qualificado	x	n/a*	n/a*	n/a*

* n/a - Não aplicável.

ANEXO IV

Regulamento de carreiras profissionais

I - Normas gerais

1- As quotas para promoção serão estabelecidas anualmente pela administração.

2- As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respetivos desenhos de carreira.

3- Para os efeitos de obtenção de pontos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondada à unidade.

4- Para a promoção, o trabalhador deverá conseguir o número mínimo de pontos correspondentes ao respetivo escalão e nível.

5- Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para os efeitos de promoção, os pontos mínimos

estabelecidos para o respetivo nível onde se encontra.

6- A pontuação anual da formação será um ou zero, independentemente do número de ações de formação realizadas no ano, e será determinado conforma tenham tido ou não presença e eficácia na formação.

7- Número mínimo de pontos necessários para progressão de acordo com a tabela.

8- Não haverá lugar à acumulação de pontos para progressão.

9- A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência, a progressão é dada por mérito, ou seja, tendo em conta: indicadores RH, avaliação de desempenho, formação, e o parecer da chefia.

10- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

II - Condições de admissão

Qualificação	Condições mínimas de admissão
Semi qualificado	9.º de escolaridade para a generalidade das funções deste nível de qualificação. Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional, ou experiência profissional relevante.
Qualificado	11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções deste nível de qualificação (exceionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante). Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.
Qualificado intermédio	11.º/12.º ano de escolaridade para a generalidade das funções deste nível de qualificação (exceionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante). Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.
Altamente qualificado	Bacharelato ou licenciatura em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

III - Critérios de progressão / promoção e aquisição de pontos

Formas de evolução na carreira:

Progressão: Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por pontos (quotas a partir do nível E1 - tendo em conta o alinhamento com a estratégia da empresa, desempenho em missão e alcance de objetivos).

Promoção: Mudança de nível de qualificação na carreira por pontos e quotas.

Critérios de aquisição de pontos:

O total das avaliações têm um máximo de 20 pontos. Para passagem ao nível seguinte os colaboradores têm de ter no total das suas avaliações um mínimo de 12 pontos, e na avaliação de desempenho no mínimo 7 pontos, conforme tabela em anexo.

Indicadores RH: Assiduidade, pontualidade e HST:

Avaliação desempenho: Impresso em vigor no sistema de qualidade realizado pelo chefe direto.

Formação: OJT/qualificação

Processos disciplinares: na existência de processo disciplinar serão retirados pontos ao total da avaliação, que podem ir entre 1 e 7 pontos, de acordo a gravidade.

Qualificação	Escalão	Nível	Passagem ao nível superior (antiguidade + pontos mínimos)	Aquisição de pontos		
				Indicadores .H (máximo de pontos)	Avaliação desempenho (máximo de pontos)	Formação (máximo de pontos)
Semi qualificado	A	1	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	A	2	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	A	3	1 ano + 12 pontos	7	12	1

Qualificado	B	1	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	B	2	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	B	3	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	B	4	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	B	5	1 ano + 12 pontos	7	12	1
	C	1	12 pontos	7	12	1
	C	2	12 pontos	7	12	1
	C	3	12 pontos	7	12	1
	C	4	12 pontos	7	12	1
	C	5	12 pontos	7	12	1
Qualificado intermédio	D	1	12 pontos	7	12	1
	D	2	12 pontos	7	12	1
	D	3	12 pontos	7	12	1
	D	4	12 pontos	7	12	1
	D	5	12 pontos	7	12	1
	E	1	Mérito	Mérito		
	E	2	Mérito	Mérito		
	E	3	Mérito	Mérito		
	E	4	Mérito	Mérito		
	E	5	Mérito	Mérito		
Altamente qualificado	F	1	Mérito	Mérito		
	F	2	Mérito	Mérito		
	F	3	Mérito	Mérito		
	F	4	Mérito	Mérito		
	F	5	Mérito	Mérito		
	G	1	Mérito	Mérito		
	G	2	Mérito	Mérito		
	G	3	Mérito	Mérito		
	G	4	Mérito	Mérito		
	G	5	Mérito	Mérito		

Depositado em 9 de março de 2021, a fl. 152 do livro n.º 12, com o n.º 62/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo temporário de emergência e alteração

Entre: A Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registada na Irlanda com o número 104547. Doravante referida como «Ryanair», representada por Darrell Hughes, diretor de recursos humanos devidamente autorizado.

E: O SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, com estabelecimento principal em Rua Frei Tomé de Jesus, 8 1749-057, Lisboa, Portugal, representado por Alfredo Mendonça, presidente e Pedro Azevedo, vice-presidente.

Doravante referido como «SPAC».

SECÇÃO UM

Introdução

A - A crise da COVID-19 tem sido devastadora para a indústria da aviação e terá efeitos profundamente negativos a longo prazo para o negócio e os funcionários da Ryanair. O presente acordo com o SPAC tem como princípio fundamental a preservação do maior número possível de postos de trabalho para os pilotos, reconhecendo simultaneamente a necessidade de reduções de custos e melhorias da produtividade, de modo a permitir a recuperação do nosso negócio à medida que emergimos dos efeitos causados pela crise da COVID-19.

B - Nestes termos, um acordo de emergência provisório foi celebrado entre a Ryanair e o SPAC com o objetivo de regular a atividade entre as partes durante o período entre 1 de julho de 2020 e 1 de julho de 2024, o qual irá afetar a leitura e interpretação do presente acordo durante toda a sua vigência.

C - O acordo em questão pressupõe a suspensão de algumas das cláusulas ao abrigo do número 2 do artigo 502.º do Código do Trabalho, tendo como fundamento a crise causada pela pandemia da COVID-19.

D - As medidas acordadas visam essencialmente mitigar os despedimentos através de uma combinação de reduções dos salários na ordem dos 20 %, as quais serão repostas ao longo da vigência do acordo, juntamente com alterações nas escalas de serviço, incluindo escalas part-time, licenças sem vencimento, escalas ao fim de semana e a utilização maximizada do procedimento de layoff disponível em Portugal, de modo a dar resposta ao atual excedente de pilotos portugueses através da distribuição do trabalho disponível entre os pilotos existentes, em vez de recorrer ao despedimento.

E - A presente revisão e suspensão parcial temporária de algumas das cláusulas do acordo de empresa da companhia celebrado entre a Ryanair e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, (adiante designado por «AE») é celebrada de livre vontade e em boa fé entre a Ryanair e o SPAC.

F - O presente acordo vincula a Ryanair e todos os pilotos

representados pelo SPAC que estejam ao serviço da Ryanair (adiante designados por «pilotos») e, por conseguinte, é aplicável a um empregador e 125 pilotos.

G - A Ryanair é uma companhia aérea comercial com o código de atividade económica («CAE») 51100.

H - O presente acordo e o AE referido na secção quatro são aplicáveis em todo o território nacional.

I - O presente acordo irá entrar em vigor no dia seguinte à sua publicação e irá vigorar até ao dia 31 de março de 2026, com exceção das cláusulas às quais tenha sido atribuído um efeito retroativo nos termos permitidos pelo Código do Trabalho.

SECÇÃO DOIS

Assunto - Suspensão e alteração

A - As partes acordam suspender as disposições consagradas no AE celebrado entre a Ryanair e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019 («AE»), até ao dia 1 de julho de 2024, o qual será alterado até essa mesma data de acordo com o disposto nas seguintes cláusulas:

1- Definições

1.1- «Pilotos» significa pilotos diretamente empregados pela Ryanair, com base em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

1.2- «Salário base» significa vencimento de base bruto, que está especificado como um montante anual e pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de natal.

1.3- «Subsídio de setor» significa um pagamento de produtividade (que inclui o subsídio de refeição), o qual é calculado de acordo com a escala de horas de voo (SBH) e é pago mensalmente a posteriori.

1.4- «Comandante» (CPT) é um piloto designado pelo chefe dos pilotos da Ryanair enquanto comandante e que tem um contrato de trabalho com a Ryanair (com licença válida) para a função de comandante.

1.5- «Primeiro oficial» (FO) é um piloto que completou 1500 ou mais horas de voo (CS 25) e que alcançou o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.6- «Co-piloto» (JFO) é um piloto que completou 500 ou mais horas de voo (CS 25), mas menos de 1500 horas de voo (CS 25) e que alcançou o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.7- «Segundo oficial» (SO) é um piloto que completou menos de 500 horas de voo (CS 25) e que alcançou o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.8- «Trabalho em dia de folga» (WOFF) é um dia em que o piloto inicia um período de serviço em voos comerciais a pedido da companhia, num dia agendado como folga.

1.9- «SBH» - Escala de horas de voo («Scheduled Block Hours»). Corresponde às horas de voo planeadas (escaladas), conforme estabelecido na publicação da escala de pilotos, e efetivamente executadas pelo piloto.

2- Âmbito e termo

2.1- Este acordo de empresa (AE) abrange todos os pilotos (conforme definido na cláusula 1.1, excluindo as especificações da cláusula 2.6 abaixo).

2.2- Este acordo abrange todos os tipos/variantes de aeronave, incluindo o Boeing 737-800, MAX-200 e qualquer outro tipo ou variante que possa ser introduzido no futuro.

2.3- Este acordo é regido pela legislação portuguesa.

2.4- Este acordo substitui os acordos de bases ERC de pilotos existentes em Portugal - «Faro (FAO) Pilot Base Agreement 1 de abril de 2013 a 31 de março de 2019», «Lisbon (LIS) Pilot Base Agreement 1 de abril de 2014 a 31 de março de 2019», «Porto (OPO) Pilot Base Agreement 1 de março de 2015 a 31 de março de 2021» e o «Ponta Delgada 1 de abril de 2015 a 31 de março de 2020», bem como as adendas de 2018 a esses acordos.

2.5- Este AE foi originalmente redigido em inglês, uma vez que esse é o idioma oficial da companhia aérea e da indústria de aviação. No entanto, a Ryanair irá fornecer uma tradução em português, para registo junto das autoridades relevantes em Portugal.

2.6- Este acordo não se aplica a pilotos de gestão/comandantes de base que se mantêm fora do âmbito do presente acordo.

3- Legislação portuguesa

3.1- A legislação portuguesa aplica-se a todos os pilotos desde 1 de fevereiro de 2019, sendo que os tribunais portugueses terão jurisdição sobre as matérias resultantes de contratos individuais de pilotos e do presente acordo a partir dessa data. O SPAC aceita não intentar novas reclamações coletivas retroativas relativas à aplicabilidade da legislação laboral portuguesa, no que diz respeito a tripulações de aeronaves da Ryanair, emergentes de factos anteriores a 1 de fevereiro de 2019.

3.2- A Ryanair está atualmente obrigada a fazer a retenção na fonte na Irlanda, relativamente aos salários dos pilotos em voos internacionais. Na eventualidade de uma alteração que requeira uma retenção na fonte em Portugal em todos os voos, a Ryanair irá trabalhar com os delegados sindicais

para aplicar quaisquer créditos ou benefícios fiscais locais favoráveis.

4- Contratos de trabalho Ryanair

4.1- No início de cada estação, a Ryanair irá anunciar a disponibilidade de contratos de trabalho para pilotos e aceita avaliar todas as candidaturas dos prestadores de serviço para contratos de trabalho. O SPAC deve respeitar que nem todos os pilotos com base em Portugal pretendem ter um contrato de trabalho e alguns preferem prestar os seus serviços à Ryanair mediante contrato de prestação de serviços (sendo que o SPAC deverá respeitar a opção dos pilotos).

5- Estrutura e aumento salarial

5.1- O salário base de comandante em vigor no dia 31 de março de 2020 é reduzido em 20 % a partir de 1 de julho de 2020.

5.2- O salário base de primeiro oficial em vigor no dia 31 de março de 2020 é reduzido em 20 % a partir de 1 de julho de 2020.

5.3- O salário base de co-piloto em vigor no dia 31 de março de 2020 é reduzido em 20 % a partir de 1 de julho de 2020.

5.4- O salário base de segundo oficial em vigor no dia 31 de março de 2020 é reduzido em 20 % a partir de 1 de julho de 2020.

5.5- Os salários base incluem um valor específico para relatórios antes e depois dos voos, atrasos e trabalho aos fins de semana/feriados nacionais.

5.6- Os aumentos do salário base previstos foram suspensos a partir de 1 de julho de 2020.

5.5.1- A partir do dia 1 de julho de 2020, todos os pilotos com base em Portugal irão sofrer reduções salariais de 20 %, as quais serão totalmente repostas até 1 de julho de 2024, de modo a repor os níveis em vigor no dia 31 de março de 2020.

5.6.2- O presente acordo tem como princípio fundamental a reposição de todas as reduções salariais ao longo da vigência do acordo (sem quaisquer pagamentos retroativos). As reduções salariais de 20 % em todos os elementos de remuneração afetados serão repostas da seguinte forma:

Data	1 julho 2021	1 julho 2022	1 julho 2023	1 julho 2024
Reposição	0 %	6 %	6 %	8 %

Esta tabela indica a forma como as reduções salariais de 20 % serão repostas através de montantes monetários fixos com base numa proporção da redução original de 20 % até 1 de julho de 2024, de modo a repor todas as remunerações em vigor no dia 31 de março de 2020.

5.7- Não poderão ser efetuados aumentos de salários ou reivindicações salariais entre 1 de julho de 2020 e 1 de julho de 2024, exceto:

5.7.1- Promoções de segundos oficiais (SO) para co-pilotos (JFO), que serão realizadas no mês seguinte à conclusão de 500 horas de SBH na Ryanair (sem alteração das regras atuais) e

5.7.2- Promoções de co-pilotos (JFO) para primeiros oficiais (FO), que serão realizadas no dia 1 de abril no ano seguinte à conclusão do requisito de 1500 horas de SBH na Ryanair.

5.8- Os novos salários base especificados nas cláusulas 5.1 a 5.4 incluem o bônus de produtividade de 12 000 € (CPT)/6000 € (FO/JFO/SO), deixando de se aplicar o requisito anterior de se predispor para «trabalho em dias de folga» (WOFF).

5.9- O mecanismo de pagamento atual, em vigor desde 1 de maio de 2019, que inclui o pagamento do subsídio de férias e subsídio de Natal nos meses de maio e dezembro de cada ano, é mantido em todas as categorias sem qualquer custo adicional para a Ryanair.

5.10- O pagamento do salário anual em 14 prestações mensais, em vez de 12 prestações, não confere aos pilotos portugueses o direito a qualquer remuneração adicional.

5.11- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo o subsídio de setor de piloto, irão sofrer uma redução de 20 % a partir de 1 de julho de 2020 em todas as categorias.

5.12- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo as remunerações de novos candidatos, irão sofrer uma redução de 20 % a partir de 1 de julho de 2020 em todas as categorias.

5.12.1- As transições na escala de novos candidatos ficarão suspensas até 1 de abril de 2025, data na qual quaisquer pilotos que estejam na escala de novos candidatos irão efetuar a transição para o ponto seguinte da escala (ou seja, um ponto acima do seu vencimento a 31 de março de 2025). Subsequentemente, os pilotos irão efetuar transições de um ponto na escala de novos candidatos no dia 1 de abril de cada ano, de acordo com o disposto na cláusula 5.12.1 do AE, até ao termo de vigência do apêndice 1 (31 de março de 2026). Não irão ocorrer aumentos de ponto de escala após o termo do AE, salvo acordo em contrário no âmbito de um novo AE.

5.13- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo a escala salarial para novos comandantes aplicável em Portugal, irão sofrer reduções de 20 % a partir de 1 de julho de 2020.

5.14- A Ryanair irá continuar a efetuar o pagamento das remunerações em contas bancárias portuguesas ou noutras contas bancárias europeias (SEPA). Os pilotos podem atualizar as suas contas bancárias para pagamento do salário, enviando os respetivos dados através da Zendesk para o departamento de RH.

6- Escala

6.1- A escala 5/4 será aplicável a todas as bases portuguesas durante a vigência do presente acordo e, subsequentemente, durante a prorrogação do AE existente até 31 de março de 2026, data após a qual as escalas irão reverter para o padrão 5/3, a menos que seja substituído por outro acordo.

6.1.1- As regras estabelecidas no «Apêndice 1 - Escala» do AE fazem parte integrante do presente acordo, salvo disposição em contrário nas cláusulas infra.

6.2- Para manter a escala 5/4, que gera 58 dias de folga acima do padrão contratual de 5/2, quaisquer dias adicionais de férias ou feriados nacionais, de acordo com a legislação portuguesa, para além dos 20 dias de férias e dos 9 feriados nacionais que eram reconhecidos, serão atribuídos em dias de folga na escala com o padrão 5/4. Os dias de férias atribuídos em vez de dias de folga são considerados, para todos os efeitos e finalidades da legislação, como férias anuais, em conformidade com a norma mínima de 22 dias de férias por ano. Os dias de folga para além da escala contratual mínima de 5/2 também serão considerados como férias anuais, em número necessário para cumprir qualquer aumento futuro do número mínimo de dias de férias ao abrigo da lei, durante a execução do presente acordo, até ao número necessário para cumprir o número mínimo de dias de folga, dias de férias e feriados nacionais em cada momento previsto na legislação portuguesa.

6.3- Ambas as partes concordam que a aplicação do presente Acordo garante a produtividade atual, que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voos, com uma média de tripulantes não superior a 5,4 tripulantes por aeronave (com base em 850 horas por piloto).

6.3.1- Para garantir uma maior eficiência, as alterações de escala efetuadas no próprio dia (incluindo alterações que impliquem um aumento nos setores) são permitidas, estando sujeitas às limitações de tempo de voo (FTL). Estas alterações são obrigatoriamente cumpridas.

6.3.2- De modo a manter a flexibilidade e dar resposta a excedentes de pilotos, os pilotos que tenham um bloco de serviços fora da base (OOB) agendado terão de estar disponíveis para serviços de voo durante todo o bloco de 5 dias (ou seja, as suas funções têm início na nova base no dia 1 e terminam no dia 5). A Ryanair e o SPAC/PRCC acordam reunir-se anualmente para rever a aplicação da disposição OOB supra, de modo a garantir que a sua distribuição é efetuada de forma justa e equilibrada. A presente cláusula 6.3.2 não será aplicável a qualquer bloco de 4 dias de folga que ocorra imediatamente antes ou depois de um dia de férias. A presente cláusula 6.3.2 apenas será aplicável mediante notificação com uma antecedência mínima de 14 dias.

6.3.3- Para garantir uma maior produtividade, cada piloto poderá ser escalado para até 4 dias de serviços adicionais (ADD) por ano (ou seja, um dia por trimestre). Os pilotos terão de disponibilizar-se para os ADD através dos dias exibidos na aplicação ecrew, sendo que a Ryanair irá consultar o SPAC de modo a implementar um sistema que garanta uma distribuição justa e equilibrada dos ADD ao longo do ano. O pagamento dos mesmos será incluído na remuneração fixa, sendo que o subsídio de setor será aplicável. A companhia deverá sempre notificar o piloto com uma antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de utilização dos ADD.

6.3.4- As disposições de força maior estabelecidas no AE irão permanecer em vigor ao abrigo do presente acordo.

7- Subsídios e outros pagamentos

7.1- Todos os elementos de remuneração existentes, in-

cluindo os subsídios anuais brutos de formação, irão sofrer uma redução de 20 % em todas as categorias a partir de 1 de julho de 2020.

7.1.1- Os pilotos irão receber os subsídios de formação aplicáveis, pagos de forma proporcional, apenas para os meses de formação designados. Poderão ser atribuídos, no máximo, 3 meses sem formação em cada ano (abril-março), os quais serão notificados aos indivíduos em causa com uma antecedência mínima de um mês.

7.2- Os formadores com várias qualificações de formação ativas na Ryanair irão receber cada um dos subsídios relevantes, à exceção do complemento anual LCC, que está incluído no pagamento LTC relevante.

7.3- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo as tarifas diárias de formação, irão sofrer uma redução de 20 % em todas as categorias a partir de 1 de julho de 2020.

7.3.1- Todos os pilotos TRE terão de estar disponíveis para 2 dias de trabalho de escritório por mês, cujo pagamento será coberto pelo subsídio de formação (não dando lugar a qualquer remuneração variável adicional).

7.3.2- Todos os FO poderão ter de trabalhar um turno num centro de formação como SFI (até 6 meses), ao critério da companhia.

7.4- Os pilotos irão continuar a receber um subsídio anual bruto de 6000 € no caso dos comandantes e de 5500 € no caso dos FO, JFO e SO (sem alteração dos valores atuais). O subsídio irá continuar a ser pago em prestações mensais de igual valor.

7.5- Os pilotos não terão direito a qualquer compensação ou reembolso adicional decorrentes de despesas, a menos que tenham sido previamente autorizadas pela companhia (disposições HOTAC específicas detalhadas no apêndice 1, na secção diretrizes fora da base).

7.6- O subsídio diário será de 50 € (líquido dos impostos irlandeses), pago por cada noite escalada fora da base.

7.7- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo o pagamento do trabalho em dias de folga (pagamentos WOFF), irão sofrer uma redução de 20 % em todas as categorias a partir de 1 de julho de 2020.

7.8- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo os pagamentos de férias, irão sofrer uma redução de 20 % em todas as categorias a partir de 1 de julho de 2020.

8- Pensão

8.1- Todos os elementos de remuneração existentes, incluindo o atual regime de pensões e de contribuições correspondentes da companhia, irão sofrer uma redução de 20 % em todas as categorias a partir de 1 de julho de 2020 (ou seja, os montantes de 8000 € p.a. para comandantes e 3000 € p.a. para primeiros oficiais passarão a 6400 € p.a. para comandantes e 2400 € p.a. para primeiros oficiais a partir de 1 de julho de 2020).

9- Outros benefícios

9.1- A Ryanair irá continuar a incluir os pilotos numa apólice de seguro de «morte no trabalho» com a cobertura de dois salários base anuais em caso de morte durante o período de trabalho na Ryanair.

9.2- Proteção legal (sem alteração das regras atuais) - a

Ryanair irá fornecer acesso rápido a aconselhamento jurídico (até um limite de 150 000 €) para representação e serviços em consultas jurídicas em tribunais cíveis e militares, em relação ao piloto no exercício de funções na Ryanair. Esta possibilidade não está disponível para qualquer piloto que tenha ações intentadas contra a Ryanair. A possibilidade de acesso a aconselhamento jurídico ficará sempre ao discricionário e irrestrito critério da Ryanair. Nos casos em que a Ryanair aceitar facultar aconselhamento jurídico, a escolha do advogado ficará ao seu critério, sendo que a Ryanair reserva-se o direito de monitorizar a quantidade e a qualidade (incluindo o conteúdo) do aconselhamento jurídico fornecido. A aceitação da Ryanair em fornecer aconselhamento jurídico não implica ou sugere de forma alguma que a Ryanair tolera, aceita ou consente, de qualquer forma, o comportamento do piloto a respeito do qual foi obtido aconselhamento jurídico, nem sugere que a Ryanair irá indemnizar o piloto a respeito do qual foi obtido aconselhamento jurídico.

9.3- A Ryanair irá disponibilizar escalas partilhadas/part-time com pagamento/benefícios proporcionais sujeitos à legislação laboral portuguesa e enquadrados na escala fixa de 5/4.

10- Paz social

10.1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema eficaz de relações industriais, através de uma comunicação eficaz e regular. Ambas as partes devem procurar trabalhar de forma colaborativa tendo em vista a sustentabilidade a longo prazo tanto do modelo de negócios «low cost» e de alta produtividade da Ryanair como das carreiras dos pilotos. As partes concordam em apoiar o desenvolvimento bem-sucedido da Ryanair e a sua missão de fornecer serviços de transporte aéreo a preços «low cost» com uma produtividade elevada das pessoas, em toda a rede de bases da Ryanair, através de um serviço altamente eficaz, fiável e pontual, de acordo com as mais elevadas normas de segurança.

10.2- As partes concordam que negociaram de boa-fé, tendo chegado a um Acordo mutuamente aceitável, e concordam em não tomar nenhuma ação durante a vigência deste acordo com o objetivo de comprometer ou modificar o presente acordo.

10.3- As partes reconhecem a importância de existir um processo eficaz de resolução interna de litígios. As partes concordam que, devido à natureza pública dos serviços fornecidos pela Ryanair, é necessário um procedimento de resolução de litígios para garantir que são feitas todas as tentativas para resolver situações de potencial conflito antes de ser intentada uma ação coletiva, tendo como principal objetivo a defesa dos interesses dos clientes da Ryanair. Caso surja qualquer litígio, divergência ou impasse substancial entre as partes, ambas as partes irão envidar todos os esforços razoáveis para negociar e resolver o litígio ou impasse de uma forma significativa, de boa-fé e ao nível de gestão adequado para o efeito.

10.4- Desde que os termos do presente acordo sejam respeitados e continuem a ser aplicados a todos os pilotos com base em Portugal que possuam um contrato de trabalho com a Ryanair, não poderão ser intentadas ações coletivas unilaterais relativamente às matérias reguladas pelo presente acordo.

11- Férias anuais

11.1- O sistema de férias anuais existente, correspondente a um mês de folga, será substituído pelo sistema rotativo por antiguidade a partir de 1 de janeiro de 2021 com uma alteração que se destina a manter a produtividade:

11.1.1- 3 dos dias ad hoc serão atribuídos pela companhia em dias fora dos 5 dias de voo do padrão 5/4 fixo para as férias anuais de 2021 e 2022, ao passo que 2 dias de cada ano serão atribuídos para as férias anuais de 2023 e 2024. Este sistema de férias anuais melhorado irá permanecer em vigor salvo acordo em contrário entre as partes. As partes irão assinar o acordo de férias anuais rotativas por antiguidade atualizado de modo a refletir a presente cláusula.

11.2- Os dias de férias serão remunerados conforme é estabelecido na cláusula 7.8 supra.

12- Duração

12.1- O presente acordo é celebrado por um período definido, que vai de 1 de abril de 2019 a 30 de junho de 2024.

13- Aceitação do acordo

13.1- O presente acordo foi aprovado por votação pelos membros do SPAC da Ryanair.

14- Emprego secundário

14.1- A Ryanair irá analisar quaisquer pedidos dos pilotos relacionados com o exercício de funções adicionais fora da Ryanair. A Ryanair não irá recusar injustificadamente autorizações de emprego secundário, na medida em que o trabalho adicional em causa não crie qualquer conflito de interesses e não afete a capacidade de prestação de serviços do piloto de acordo com as FTL da EASA enquanto presta serviços numa escala reduzida para a Ryanair.

15- Relações industriais

15.1- Ambas as partes acordam que as remunerações delimitadas no presente acordo serão as únicas alterações materiais efetuadas em matéria de tabelas remuneratórias e subsídios dos pilotos portugueses durante a vigência do presente acordo.

15.2- As partes reconhecem que, caso venham a ocorrer reduções adicionais no programa de voos em Portugal, poderá ser necessário recorrer ao despedimento. Contudo, a Ryanair e o SPAC acordam consultar-se mutuamente e trabalhar em conjunto para minimizar quaisquer perdas de postos de trabalho, garantindo uma total conformidade com as obrigações legais relativas ao dever de informação e consulta aplicáveis em Portugal.

16- Disposições relativas aos excedentes de pilotos destinadas a reduzir/evitar despedimentos

16.1- O presente acordo tem como princípio fundamental a proteção do emprego e a minimização de perdas de postos de trabalho de pilotos nas bases em Portugal através das poupanças de custos acordadas por este meio. As partes desenvolveram medidas que têm como objetivo mitigar e evitar os despedimentos e acordaram que, durante a vigência do presente acordo, os excedentes de pilotos atuais serão tratados da seguinte forma:

16.1.1- Durante o retorno gradual a programas de voo completos durante a estação de verão de 2020, os pilotos irão receber uma remuneração fixa que será proporcional aos dias de trabalho efetivo pagos de acordo com as taxas reduzidas.

Assim sendo, os pilotos irão receber uma remuneração fixa todos os meses (salário base, subsídios de formação e subsídio de férias) de acordo com as taxas reduzidas (exceto o subsídio anual que, embora seja pago de forma proporcional, não está sujeito a uma taxa reduzida de acordo com o disposto na cláusula 7.4 supra) conforme é estabelecido na cláusula 5.6.2, a qual será proporcional ao número de dias de trabalho escalados (serviços prestados, assistência, férias anuais, CRMS, SIM, DH). O cálculo será baseado nos dias de trabalho em que foram prestados serviços no mês em causa (remuneração fixa reduzida anual dividida por 202,7 dias de trabalho). A Ryanair irá envidar todos os esforços para distribuir os serviços de voo disponíveis de forma equitativa, de modo a proteger os rendimentos dos pilotos durante este período, o que irá incluir uma revisão das escalas de julho e agosto de 2020. A Ryanair irá recorrer a qualquer mecanismo de remuneração em layoff disponível em julho de 2020 para trabalho reduzido, sendo que, caso essa situação se verifique, a remuneração fixa proporcional irá incluir qualquer remuneração dessa natureza. Caso estejam disponíveis medidas de layoff a partir do dia 1 de agosto de 2020, a Ryanair e o PRCC irão discutir a sua aplicabilidade às presentes disposições. A Ryanair irá garantir a conformidade com a legislação portuguesa relativamente ao salário mínimo nacional.

16.2- A partir de 1 de novembro de 2020, os excedentes de pilotos (incluindo os excedentes sazonais/meio da semana) serão tratados de acordo com a sequência apresentada em seguida:

16.2.1- A Ryanair irá aceitar candidaturas para licenças sem vencimento voluntárias de longo prazo com direito de regresso a funções para o verão de 2021, verão de 2022 ou verão de 2023. O número exato de postos de trabalho disponíveis estará sujeito aos requisitos operacionais.

16.2.2- A Ryanair irá tentar obter candidaturas voluntárias para escalas part-time/especiais, as quais irão incluir escalas part-time/partilhadas/75 % e escalas apenas ao fim de semana 4/10 e 4/3. As disposições efetivamente disponíveis em cada base irão depender dos programas de voo e alocações de aeronaves finais para a estação em causa.

16.2.3- Caso exista um excedente numa base em particular que não possa ser resolvido através de voluntários, conforme é estabelecido nas cláusulas 16.2.1 e 16.2.2, poderão ser implementados regimes de part-time obrigatórios. Caso seja necessário implementar part-time obrigatório, a Ryanair irá chegar a um acordo com a estrutura do Sindicato representativa dos pilotos da Ryanair («PRCC») sobre a distribuição dos regimes de part-time, incluindo opções de revisão, tais como disposições part-time rotativas entre todos os pilotos da base para minimizar o seu impacto. Nas situações em que um piloto efetue escalas part-time de acordo com o disposto nas cláusulas 16.2.1 e 16.2.2, as retribuições serão proporcionais (utilizando as tabelas remuneratórias reduzidas, conforme é estabelecido na cláusula 5 supra).

16.2.4- Caso os passos estabelecidos nas cláusulas 16.2.1, 16.2.2 e 16.2.3 supra não sejam suficientes para dar resposta ao excedente verificado numa base em particular, licenças sem vencimento ou procedimentos de layoff serão implementados de acordo com os mecanismos aplicáveis dispo-

níveis ao abrigo da legislação portuguesa. Nas situações em que as supra referidas medidas sejam adotadas, a Ryanair e o PRCC irão efetuar uma revisão mensal do volume e distribuição das licenças sem vencimento, de modo a garantir uma distribuição equitativa.

16.2.5- Nas bases onde os pilotos estejam a trabalhar sob disposições part-time obrigatórias, caso surjam vagas a tempo inteiro no futuro, a Ryanair irá oferecer a esses pilotos quaisquer postos de trabalho a tempo inteiro que venham a estar disponíveis antes de oferecer essas mesmas funções a tempo inteiro a qualquer piloto não pertencente à base, sendo que essa oferta será realizada sequencialmente com base na data em que passaram a trabalhar em regime part-time (quem assuma o regime mais cedo recebe a primeira oferta). Caso dois pilotos tenham começado a trabalhar em regime part-time na mesma data, o posto de trabalho a tempo inteiro será oferecido ao piloto com a data de admissão mais antiga (conforme é definido na cláusula 2 do acordo de antiguidade português celebrado em setembro de 2018).

16.2.6- A companhia e o PRCC irão reunir-se uma vez em cada estação para rever a aplicação da presente cláusula 16 em todas as bases portuguesas, de modo a garantir uma distribuição justa e equitativa das disposições implementadas para minimizar os despedimentos, proteger o emprego do maior número possível de pilotos portugueses e ajudar os pilotos a planear as suas vidas e o seu tempo livre à medida que tentamos recuperar da crise causada pela COVID-19.

17-Cláusula de revisão

17.1- As partes trabalharam em conjunto para implementar as presentes medidas de proteção do emprego enquanto a companhia recupera dos efeitos a longo prazo causados pela pandemia da COVID-19 ao longo da vigência do presente acordo. As partes chegaram a acordo sobre uma reposição das remunerações ao longo de 4 anos com base no pressuposto de que a companhia irá necessitar desse tempo para reconstruir o seu negócio e regressar aos níveis de rentabilidade pré-COVID-19, o que lhe irá permitir recuperar a solidez financeira que é essencial para o seu modelo de negócio na indústria altamente cíclica da aviação.

17.2- Esta recuperação de recursos irá demorar algum tempo, tendo em conta que a Ryanair terá de concorrer com companhias aéreas que têm acesso a milhares de milhões de euros em auxílios de Estado, que distorcem o ambiente concorrencial e permitem que essas companhias aéreas estejam a concorrer com vendas abaixo do custo. A necessidade de reconstrução de recursos que salvou o negócio da Ryanair durante esta crise (enquanto outras companhias aéreas foram à falência) terá uma importância decisiva para a sobrevivência da Ryanair caso venham a ocorrer mais interrupções, além disso, é absolutamente fundamental manter a resiliência a longo prazo do negócio, para que a Ryanair consiga manter o maior número possível de postos de trabalho e garantir que a companhia aérea tem uma base sólida a partir da qual poderá retomar o seu crescimento e voltar a criar oportunidades de promoção e expansão que irão beneficiar todos os seus colaboradores.

17.3- Assim sendo, uma revisão das supra referidas disposições terá lugar entre as partes durante o mês de mar-

ço de 2023. A revisão irá incluir a avaliação da execução do presente acordo até à data, as demonstrações financeiras publicadas da companhia (tendo como referência as contas pré-COVID-19, bem como o período desde então), as condições de mercado, a posição concorrencial e a resiliência financeira da companhia para suportar crises futuras. Para evitar quaisquer dúvidas, os potenciais resultados dessa revisão poderão incluir a aceleração, continuação ou desaceleração/adiamento da reposição de remunerações regulada pelo presente acordo.

18-Carácter executório

18.1- As partes acordam dar todos os passos necessários para garantir a aplicação do presente acordo, nomeadamente, agindo em conformidade com o mesmo em todas as matérias e defendendo a sua vigência, exigibilidade e aplicação em todas as relações laborais, bem como tomando todas as medidas legais necessárias para garantir a sua exigibilidade no quadro legal português, nomeadamente, assegurando a coordenação dos regulamentos supra referidos com o AE existente, efetuando alterações no mesmo caso seja necessário, e efetuando o seu depósito no Ministério do Emprego, Solidariedade e Segurança Social e a sua publicação, bem como solicitando a emissão de uma portaria de extensão a todos os pilotos que tenham um contrato de trabalho com a Ryanair alocados a bases portuguesas.

18.2- O presente acordo tem um impacto direto nos direitos de remuneração acordados com os pilotos, quer sejam ou não contratuais.

SECÇÃO TRÊS

Acordo de emergência e interpretação das disposições em vigor até 1 de julho de 2024

A - As disposições transitórias que, em resultado do acordo, estarão em vigor até 1 de julho de 2024 foram acordadas no contexto de um acordo de emergência concebido para dar resposta à crise pandémica da COVID-19, o qual será anexado ao presente acordo como apêndice II, e que irá ser utilizado como ferramenta de interpretação caso surjam quaisquer dúvidas relativamente à vontade das partes expressa nas subcláusulas da secção dois supra.

SECÇÃO QUATRO

Retoma do AE celebrado entre a Ryanair e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019

A - O AE celebrado entre a Ryanair e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, irá retomar os seus efeitos no dia 1 de julho de 2024, com as seguintes alterações:

1- Definições

1.1- «Piloto» significa pilotos diretamente empregados pela Ryanair, com base em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

1.2- «Salário base» significa vencimento de base bruto, que está especificado como um montante anual e pago men-

salmente em 14 prestações iguais, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

1.3- «Subsídio de setor» significa um pagamento de produtividade (que inclui o subsídio de refeição), o qual é calculado de acordo com a escala de horas de voo (SBH) e é pago mensalmente a posteriori.

1.4- «Comandante» (CPT) é um piloto designado pelo chefe dos pilotos da Ryanair enquanto comandante e que tem um contrato de trabalho com a Ryanair (com licença válida) para a função de comandante.

1.5- «Primeiro oficial» (FO) é um piloto que completou 1.500 ou mais horas de voo (CS 25) e que alcançou o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.6- «Co-piloto» (JFO) é um piloto que completou 500 ou mais horas de voo (CS 25), mas menos de 1.500 horas de voo (CS 25) e que alcançou o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.7- «Segundo oficial» (SO) é um piloto que completou menos de 500 horas de voo (CS 25) e que alcançou o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.8- «Trabalho em dia de folga» (WOFF) é um dia em que o piloto inicia um período de serviço em voos comerciais a pedido da companhia, num dia agendado como folga.

1.9- «SBH» - Escala de horas de voo (Scheduled Block Hours). Corresponde às horas de voo planeadas (escaladas), conforme estabelecido na publicação da escala de pilotos, e efetivamente executadas pelo piloto.

2- Âmbito e termo

2.1- Este acordo de empresa (AE) abrange todos os pilotos (conforme definido na cláusula 1.1, excluindo as especificações da cláusula 2.8 abaixo).

2.2- Este AE abrange todos os tipos/variantes de aeronave, incluindo o Boeing 737-800, MAX-200 e qualquer outro tipo ou variante que possa ser introduzido no futuro.

2.3- Este AE é regido pela legislação portuguesa.

2.4- Este acordo substitui os acordos de bases ERC de pilotos existentes em Portugal - «Faro (FAO) Pilot Base Agreement 1 de abril de 2013 a 31 de março de 2019», «Lisbon (LIS) Pilot Base Agreement 1 de abril de 2014 a 31 de março de 2019», «Porto (OPO) Pilot Base Agreement 1 de março de 2015 a 31 de março de 2021» e o «Ponta Delgada 1 de abril de 2015 a 31 de março de 2020», bem como as adendas de 2018 a esses acordos.

2.5- As partes acordam dar início às negociações para um novo AE com uma antecedência mínima de 6 meses em relação ao dia 31 de março de 2026, ou seja, no limite até ao dia 1 de outubro de 2025.

2.4- Este AE foi originalmente redigido em inglês, uma vez que esse é o idioma oficial da companhia aérea e da indústria de aviação. No entanto, a Ryanair irá fornecer uma tradução em português, para registo junto das autoridades relevantes em Portugal.

2.5- Todos os pilotos com base em Portugal transitaram para a legislação laboral aplicável em Portugal no dia 1 de fevereiro de 2019.

2.6- Este AE não se aplica a pilotos de gestão/comandantes de base que estejam fora do âmbito do presente acordo.

3- Legislação portuguesa

3.1- A legislação portuguesa aplica-se a todos os pilotos desde 1 de fevereiro de 2019, sendo que os tribunais portugueses terão jurisdição sobre as matérias resultantes de contratos individuais de pilotos e do presente AE a partir dessa data. O SPAC aceita não intentar novas reclamações coletivas retroativas relativas à aplicabilidade da legislação laboral portuguesa, no que diz respeito a tripulações de aeronaves da Ryanair.

3.2- A Ryanair está atualmente obrigada a fazer a retenção na fonte na Irlanda, relativamente aos salários dos pilotos em voos internacionais. Na eventualidade de uma alteração que requeira uma retenção na fonte em Portugal em todos os voos, a Ryanair irá trabalhar com os delegados sindicais para aplicar quaisquer créditos ou benefícios fiscais locais favoráveis.

4- Contratos de trabalho Ryanair

4.1- No início de cada estação, a Ryanair irá anunciar a disponibilidade de contratos de trabalho para pilotos e aceita avaliar todas as candidaturas dos prestadores de serviço para contratos de trabalho. O SPAC deve aceitar que nem todos os pilotos com base em Portugal pretendem ter um contrato de trabalho e alguns preferem prestar os seus serviços à Ryanair mediante contrato de prestação de serviços (sendo que o SPAC deverá respeitar a opção dos pilotos).

5- Estrutura e aumento salarial

5.1- O salário base de comandante será reposto para 100 000 € brutos p.a. (incl. 12 000 € de bónus de produtividade, conforme é estabelecido na cláusula 5.8 infra) com entrada em vigor a 1 de julho de 2024, sendo o subsídio de setor adaptado em conformidade para permitir este aumento salarial fixo.

5.2- O salário base de FO será reposto para 50 000 € brutos p.a. (incl. 6000 € de bónus de produtividade, conforme é estabelecido na cláusula 5.8 infra) com entrada em vigor a 1 de julho de 2024, sendo o subsídio de setor adaptado em conformidade para permitir este aumento salarial fixo.

5.3- O salário base de JFO será reposto para 48 000 € brutos p.a. (incl. 6000 € de bónus de produtividade, conforme é estabelecido na cláusula 5.8 infra) com entrada em vigor a 1 de julho de 2024, sendo o subsídio de setor adaptado em conformidade para permitir este aumento salarial fixo.

5.4- O salário base de SO será reposto para 36 000 € brutos p.a. (incl. 6000 € de bónus de produtividade, conforme é estabelecido na cláusula 5.8 infra) com entrada em vigor a 1 de julho de 2024, sendo o subsídio de setor adaptado em conformidade para permitir este aumento salarial fixo.

5.5- Os salários base incluem um valor específico para relatórios antes e depois dos voos, atrasos e trabalho aos fins de semana/feriados nacionais.

5.6- Aumentos do salário base de 1000 € brutos p.a. para comandantes e de 750 € brutos p.a. para primeiros oficiais existentes (ou seja, trabalhadores diretos da Ryanair com essas categorias em Portugal antes do dia 1 de abril de 2019) irão ser aplicados em abril de 2025.

5.7- Estes aumentos não são aplicáveis às categorias de SO e JFO, visto que os pilotos pertencentes a essas categorias irão progredir para a remuneração de FO quando alcançarem as horas de voo estabelecidas na secção 1 supra (Definições). A transição para JFO e FO ocorre no primeiro dia do mês que se segue ao mês no qual o requisito de horas foi alcançado.

5.8- Os novos salários base especificados nas cláusulas 5.1 a 5.4 incluem o bónus de produtividade de 12 000 € (CPT)/6000 € (FO/JFO/SO), deixando de se aplicar o requisito de «trabalho em dias de folga» (WOFF).

5.9- O mecanismo de pagamento irá continuar a incluir o pagamento do subsídio de férias e subsídio de Natal. O sistema anterior de pagamento do salário anual em 12 prestações mensais foi substituído em todas as categorias pelo pagamento de meses adicionais de salário fixo em maio e dezembro de cada ano (ou seja, a remuneração anual fixa é dividida em 14 prestações, em vez de 12, sem qualquer custo adicional para a Ryanair).

5.10- Os pilotos com base em Portugal irão continuar a receber o seu salário anual em 14 prestações (pagamentos adicionais definidos na cláusula 5.9), em vez de 12 prestações, sem qualquer custo adicional para a Ryanair. Esta redistribuição dos montantes dos salários anuais brutos existentes não confere, de forma alguma, aos pilotos portugueses o direito a qualquer remuneração adicional.

5.11- Para compensar o custo do aumento dos salários base detalhado nas cláusulas 5.3 e 5.4, as tabelas remuneratórias de sector dos JFO e SO irão sofrer alterações.

5.12- A partir de 1 de julho de 2024, os novos candidatos em Portugal irão receber de acordo com as tabelas remuneratórias estabelecidas na tabela 5.12.1 infra. As remunerações estabelecidas na tabela 5.12.1 serão aplicáveis a todos os novos membros, novas promoções para comandante e transferências em Portugal a partir de 1 de julho de 2024, estando sujeitas às regras estabelecidas na cláusula 5.13 infra.

Tabela 5.12.1: Rendimentos anuais brutos - Novos candidatos

Estimativa dos rendimentos anuais brutos para novos comandantes (1 de julho de 2024)						
Ponto de escala	Salário base	Tabela remuneratória do setor (850 horas)*	S/F (29 dias)**	Subsídio de piloto	Tarifa SBH	Total anual bruto
Início	90 000 €	28 472 €	4 350 €	6 000 €	33,50 €	128 822 €
Ano 1	93 000 €	28 472 €	4 350 €	6 000 €	33,50 €	131 822 €
Ano 2	95 000 €	28 472 €	4 350 €	6 000 €	33,50 €	133 822 €
Ano 3	96 500 €	28 472 €	4 350 €	6 000 €	33,50 €	135 322 €
Ano 4	98 000 €	28 472 €	4 350 €	6 000 €	33,50 €	136 822 €
Ano 5	100 000 €	28 472 €	4 350 €	6 000 €	33,50 €	138 822 €
Ano 6	100 000 €	29 626 €	4 350 €	6 000 €	34,85 €	139 976 €
Ano 7	101 000 €	29 780 €	4 350 €	6 000 €	35,04 €	141 130 €
Ano 8	102 000 €	29 934 €	4 350 €	6 000 €	35,22 €	142 284 €
Ano 9	103 000 €	30 088 €	4 350 €	6 000 €	35,40 €	143 438 €
Ano 10	103 000 €	31 245 €	4 350 €	6 000 €	36,76 €	144 595 €

*A tabela remuneratória do setor foi baseada em 850 horas para fins meramente ilustrativos, não constituindo uma garantia de horas ou rendimentos.

**O subsídio de férias foi baseado em 29 dias de férias por ano.

5.13- As regras de aplicação da escala salarial para novos comandantes em Portugal (tabela 5.12.1) são as seguintes:

5.13.1- A partir de 1 de julho de 2024, a escala salarial será aplicada, conforme é estabelecido na tabela 5.12.1, a todos os novos comandantes com base em Portugal durante a vigência do AE acordado.

5.13.2- Os novos comandantes são definidos da seguinte forma:

a) Qualquer novo membro (admissão direta para comandante) que passe a ser comandante da Ryanair com base em Portugal a partir de 1 de julho de 2024.

b) Qualquer promoção a comando para/em Portugal a partir de 1 de julho de 2024.

c) Qualquer comandante prestador de serviços que transite para um contrato de trabalho com a Ryanair após o dia 1 de julho de 2024.

5.13.3- Os novos candidatos irão pertencer ao ponto inicial da escala de comandantes em Portugal (tabela 5.12.1) A partir da data de entrada em vigor do contrato de piloto comandante com base em Portugal.

5.13.4- Os comandantes irão transitar para cada ponto seguinte da escala no dia 1 de abril do ano que se segue após a conclusão bem-sucedida do seu período experimental de 6 meses ou após o período experimental de promoção a comando, p. ex. um novo comandante («inicial») que passe os períodos experimentais supra referidos em agosto de 2024 irá transitar para o ano 1 da escala a 1 de abril de 2025. Um novo comandante («inicial») que conclua os períodos experimentais antes referidos a 1 de janeiro de 2025 irá transitar para o ano 1 da escala a 1 de abril de 2026.

5.13.5- No caso dos comandantes a transferir-se dentro do território português (ou para Portugal a partir de outra base

da Ryanair), serão considerados três fatores quando um comandante existente é transferido para uma base portuguesa;

a) O ponto da escala do comandante transferido (tabela 5.12.1) Com base no serviço prestado enquanto comandante da Ryanair à data da transferência.

b) O ponto da escala em que o comandante transferido estaria se estivesse na base de transferência a 1 de julho de 2024.

c) Se a data de entrada do comandante for anterior a 1 de julho de 2024, a entrada não é inferior ao ano 3 da escala.

O comandante transferido entrará na escala no menor ponto entre os definidos supra em a) ou b) (mas nunca abaixo do ponto definido em c) na sua nova base.

5.14- A Ryanair irá continuar a efetuar o pagamento da remuneração em contas bancárias portuguesas ou noutras contas bancárias europeias (SEPA). Os pilotos podem atualizar as suas contas bancárias para pagamento do salário, enviando os respetivos dados através da Zendesk para o departamento de RH.

5.15- Não serão aplicáveis quaisquer outros aumentos salariais.

6- Escala

6.1- O padrão de escala 5/4 existente será mantido apenas durante a vigência do presente AE. Todas as regras atuais da escala serão mantidas no AE, de acordo com o apêndice 1 em anexo. As regras estabelecidas no apêndice 1 fazem parte integrante do presente AE.

6.2- Para manter a escala 5/4, que gera 58 dias de folga acima do padrão contratual de 5/2, quaisquer dias adicionais de férias ou feriados nacionais, de acordo com a legislação portuguesa, para além dos 20 dias de férias e dos 9 feriados nacionais existentes, serão atribuídos em dias de folga na escala com o padrão 5/4.

6.3- Os dias de férias atribuídos em vez de dias de folga são considerados, para todos os efeitos e finalidades da legislação, como férias anuais, em conformidade com a norma mínima de 22 dias de férias por ano. Os dias de folga para além da escala contratual mínima de 5/2 também serão considerados como férias anuais, em número necessário para cumprir qualquer aumento futuro do número mínimo de dias de férias ao abrigo da lei, durante a execução do presente AE, até ao número necessário para cumprir o número mínimo de dias de folga, dias de férias e feriados nacionais em cada momento previsto na legislação portuguesa.

6.4- Ambas as partes concordam que a aplicação do presente AE garante a produtividade atual, que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voos, com uma média de tripulantes não superior a 5,4 tripulantes por aeronave (com base em 850 horas por piloto).

7- Subsídios e outros pagamentos

7.1- Os subsídios anuais brutos de formação serão os previstos na tabela 7.1.1 infra (sem alteração dos valores aumentados em 2017). A partir de 1 de julho de 2024, os subsídios serão pagos mensalmente aos pilotos nomeados para funções de formação pela Ryanair, em conformidade com os acordos de formação individuais.

Tabela 7.1.1: Subsídios de formação

Subsídios brutos de formação p.a.	
Elemento de remuneração (bruto)	Todas as bases portuguesas existentes
Subsídio SFI	6 000 €
Subsídio LCC	5 000 €
Subsídio LTC (incluindo LCC)	14 000 €
Subsídio TRI	5 000 €
Subsídio TRE	6 500 €

7.2- Os formadores com várias qualificações de formação ativas na Ryanair irão receber cada um dos subsídios relevantes, à exceção do complemento anual LCC, que está incluído no pagamento LTC relevante. Por exemplo, um TRE com qualificações ativas de TRI, LTC e LCC irá receber o seguinte pagamento anual bruto.

Tabela 7.2.1: Exemplo de pagamento bruto de formador

Complemento	Portugal
Subsídio LTC	14 000 €
Subsídio LCC	0 €
Subsídio TRI	5 000 €
Subsídio TRE	6 500 €
Total p.a.	25 500 €

7.3- A partir de 1 de julho de 2024, as tarifas diárias de formação serão as indicadas na tabela 7.3.1 infra (sem alteração dos valores atuais).

Tabela 7.3.1: Exemplo de pagamento bruto de formador

Tarifas diárias brutas de formação	
Elemento de remuneração	Tarifas
Tarifa diária SFI SIM	187,50 €
Tarifa diária TRI SIM	290,00 €
Tarifa diária TRE SIM	290,00 €

7.4- Os pilotos irão receber um subsídio anual bruto de 6000 € no caso dos comandantes e 5500 € no caso dos FO, JFO e SO (sem alteração dos valores atuais). O subsídio será pago em prestações mensais de valor igual e será atribuído de acordo com a tabela 7.4.1 infra.

Tabela 7.4.1: Subsídio anual

Atribuição de subsídio anual		
	Comandante	FO
Perda de licença	2 000 €	1 750 €
Seg. de saúde	1 500 €	1 250 €
Farda/ID	500 €	500 €

Sim	500 €	500 €
Estacionamento	500 €	500 €
Despesas de saúde	500 €	500 €
Água	200 €	200 €
Telefone	300 €	300 €
Total bruto p.a.	6 000 €	5 500 €

7.5- Os pilotos não terão direito a qualquer compensação ou reembolso adicional decorrentes de despesas, a menos que tenham sido previamente autorizadas pela companhia (disposições HOTAC específicas detalhadas no apêndice 1, na secção diretrizes fora da base).

7.6- A partir de 1 de julho de 2024, o subsídio diário será de 75 € (líquido dos impostos irlandeses), pago por cada noite escalada fora da base do piloto (excl. pilotos móveis).

7.7- A partir de 1 de julho de 2024, o pagamento do trabalho em dias de folga (pagamentos WOFF) irá manter-se com as tarifas diárias brutas estabelecidas na tabela 7.7.1 infra.

Tabela 7.7.1: Pagamentos WOFF

Pagamentos WOFF (diário bruto)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	594,90 €
FO/JFO	300,00 €
SO	150,00 €

7.8- A partir de 1 de julho de 2024, os pagamentos de férias irão continuar a ser efetuados durante a vigência do AE, de acordo com as tarifas diárias brutas existentes, da seguinte forma.

Tabela 7.8.1: Pagamentos de subsídios de férias

Pagamentos (diário bruto)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	150 €
FO/JFO	120 €
SO	60 €

7.9- Os pagamentos de bônus de promoção a comando que seriam revistos em 31 de dezembro de 2021 expiraram no dia 1 de julho de 2020.

8- Pensão

8.1- A partir de 1 de julho de 2024, o atual regime de pensões e de contribuições correspondentes da entidade patronal de 8000 € p.a. para comandantes e 3000 € p.a. para primeiros oficiais será reposto. No entanto, a Ryanair irá trabalhar com o SPAC para introduzir um novo regime de pensões para pilotos português, com base na manutenção dos atuais níveis de contribuições correspondentes da entidade patronal (8000 € p.a. para comandantes e 3000 € p.a. para FO). A tributação fiscal das contribuições de pensões, a possibilidade de os pilotos continuarem a contribuir para o atual regime de pensões da Irlanda (o regime «Willis») e a transferência das

contribuições existentes da Irlanda para Portugal irão depender das regras do regime «Willis» e de quaisquer limitações legais ou fiscais aplicáveis.

9- Outros benefícios

9.1- A Ryanair irá incluir os pilotos numa apólice de seguro de «morte no trabalho» com a cobertura de dois salários base anuais em caso de morte durante o período de trabalho na Ryanair.

9.2- Proteção legal (sem alteração das regras atuais) - a Ryanair irá fornecer acesso rápido a aconselhamento jurídico (até um limite de 150 000 €) para representações e serviços em consultas jurídicas em tribunais cíveis e militares, em relação ao piloto no exercício de funções na Ryanair. Esta possibilidade não está disponível para qualquer piloto que tenha ações intentadas contra a Ryanair. A possibilidade de acesso a aconselhamento jurídico ficará sempre ao discricionário e irrestrito critério da Ryanair. Nos casos em que a Ryanair aceitar facultar aconselhamento jurídico, a escolha do advogado ficará ao seu critério, sendo que a Ryanair reserva-se o direito de monitorizar a quantidade e a qualidade (incluindo o conteúdo) do aconselhamento jurídico fornecido. A aceitação da Ryanair em fornecer aconselhamento jurídico não implica ou sugere de forma alguma que a Ryanair tolera, aceita ou consente, de qualquer forma, o comportamento do piloto a respeito do qual foi obtido aconselhamento jurídico, nem sugere que a Ryanair irá indemnizar o piloto a respeito do qual foi obtido aconselhamento jurídico.

9.3- A Ryanair irá disponibilizar escalas partilhadas/part-time com pagamento/benefícios proporcionais sujeitos à legislação laboral portuguesa e enquadrados na escala fixa de 5/4.

10- Paz social

10.1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema eficaz de relações industriais, através de uma comunicação eficaz e regular. Ambas as partes devem procurar trabalhar de forma colaborativa tendo em vista a sustentabilidade a longo prazo tanto do modelo de negócios «low cost» e de alta produtividade da Ryanair como das carreiras dos pilotos. As partes concordam em apoiar o desenvolvimento bem-sucedido da Ryanair e a sua missão de fornecer serviços de transporte aéreo a preços low cost com uma produtividade elevada das pessoas, em toda a rede de bases da Ryanair, através de um serviço altamente eficaz, fiável e pontual, de acordo com as mais elevadas normas de segurança.

10.2- As partes concordam que negociaram de boa-fé, tendo chegado a um acordo mutuamente aceitável, e concordam em não tomar nenhuma ação durante a vigência deste acordo com o objetivo de comprometer ou modificar o presente AE.

10.3- As partes reconhecem que os termos e condições acordados no presente ato são globalmente mais favoráveis aos pilotos do que qualquer regulamento anteriormente aplicável e do que as disposições mínimas consagradas em todo o enquadramento legal aplicável.

10.4- As partes reconhecem a importância de existir um processo eficaz de resolução interna de litígios. As partes concordam que, devido à natureza pública dos serviços fornecidos pela Ryanair, é necessário um procedimento de resolução de litígios para garantir que são feitas todas as tentati-

vas para resolver situações de potencial conflito antes de ser intentada uma ação coletiva, tendo como principal objetivo a defesa dos interesses dos clientes da Ryanair. Caso surja qualquer litígio, divergência ou impasse substancial entre as partes, ambas as partes irão envidar todos os esforços razoáveis para negociar e resolver o litígio ou impasse de uma forma significativa, de boa-fé e utilizando o nível de gestão adequado para o efeito.

10.5- As partes concordam que não poderão ser intentadas ações coletivas unilaterais (incluindo piquetes) relativamente às matérias reguladas pelo presente AE durante a vigência do mesmo.

10.6- Ambas as partes concordam que os aumentos salariais descritos no presente acordo serão os únicos aumentos de custos efetuados durante a vigência do presente acordo e que não haverá mais pedidos de pagamento de qualquer natureza durante a vigência do presente acordo. Se um trabalhador reivindicar pagamentos adicionais, que não estejam cobertos neste AE, por ex. previstos em contrato de trabalho individual ou contrato de base, os pagamentos previstos neste AE serão reduzidos no montante da reivindicação.

11- Férias anuais

11.1- A partir de 1 de julho de 2024, o sistema de férias anuais, correspondente a um mês de folga, será substituído pelo sistema rotativo por antiguidade. Este sistema de férias anuais melhorado irá permanecer em vigor salvo acordo em contrário entre as partes. As partes irão assinar o acordo de férias anuais rotativas por antiguidade atualizado de modo a refletir a presente cláusula.

12- Duração

12.1. A data de termo do presente AE foi alterada para o dia 31 de março de 2026. Após esta data não poderão ser aplicados aumentos adicionais, salvo acordo em contrário entre as partes.

Lisboa, 23 de março de 2022.

Em nome da Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrell Hughes, diretor de estratégia de RH e operações.

Em nome do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Alfredo Mendonça, presidente da direção.

Pedro Azevedo, vice-presidente da direção.

Apêndice 1 - Escalas de serviço

A- disposições de escalas de serviço 5/4

1- Os pilotos portugueses trabalham num turno fixo de manhã durante 5 dias, seguidos por 4 dias de folga, seguidos por 5 dias no turno da tarde, seguidos por 4 dias de folga.

2- É da exclusiva responsabilidade do piloto aceitar ou não um pedido de novo serviço de voo num dia escalado como dia de folga (WOFF). A aceitação desse serviço irá acionar um pagamento de trabalho em dia de folga (com exceção do

disposto no número 3 abaixo).

3- A escala de 6 dias de trabalho, seguidos de 3 dias de folga, será utilizada duas vezes por ano para fazer face a sessões de formação recorrentes, devendo ser notificada ao Piloto com 4 semanas de antecedência.

4- Um draft das escalas de serviço será emitido à sexta-feira e irá abranger as quatro semanas subsequentes, com início na segunda-feira, três dias depois. Os deveres relacionados com o draft de escalas de serviço estarão sujeitos a alterações.

5- A escala de serviço final será emitida à sexta-feira e irá abranger a semana que começa na segunda-feira, três dias depois.

6- Os dias de folga constantes do draft da escala de serviço (publicada com quatro semanas de antecedência) serão garantidos.

7- As alterações da escala de serviço (que implicam um aumento nos setores) só serão permitidas entre turnos da manhã ou, em alternativa, entre turnos da tarde. Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no próprio dia.

8- Os pilotos podem recusar quaisquer pedidos de alteração da escala de serviço que os mudem de um turno da manhã para um turno da tarde ou vice-versa no próprio dia.

9- Nenhum piloto deve ser escalado para serviços de voo durante mais de cinco dias de trabalho consecutivos.

10- Não é possível aceitar pedidos de folga em dias ou para tipos de serviço específicos. No entanto, aceitam-se pedidos para gozar «dias individuais» que serão descontados nas férias anuais.

11- Quaisquer trocas feitas pelos pilotos têm de estar em conformidade com as disposições do manual de operações, parte A, e têm de ser aprovadas, por escrito, pelo controlo da tripulação. A proibição das alterações de turnos da manhã para turnos da tarde ou, em alternativa, de turnos da tarde para turnos da manhã também se aplica às trocas.

12- Os pilotos podem trocar de um serviço de voo para um serviço de assistência, mas não podem trocar para serviços de assistência antes ou depois de dias de folga.

13- O pagamento de trabalho em dias de folga não se aplica às trocas.

14- Os pilotos que se encontrem temporariamente indisponíveis para serviços de voo por motivos de saúde, mas que estejam disponíveis para outros serviços, poderão ser escalados para serviços das operações de voo em terra, com base no padrão de 5 dias de trabalho e 2 folgas, no entanto, estarão sujeitos às restrições do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7. O subsídio de setor não será aplicado aos supra referidos serviços em terra.

15- Os pilotos deverão marcar consultas de medicina aeronáutica de acordo com o seu tempo pessoal.

16- Se forem atingidas as FTL (Flight Time Limitations), ou se houver essa possibilidade, serão atribuídos, por ordem de prioridade, dias de férias, seguidos por dias de formação, seguidos por dias de folga (designação de escala N/A).

17- Todos os períodos de serviço de voo (PSV) estarão sujeitos às FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção FTL do manual de operações aéreas. Caso ocorram alterações significativas, o padrão de escalas de serviço será revisto.

18- Os horários de início e fim dos PSV estarão sujeitos às restrições das FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção FTL do manual de operações aéreas.

19- Os PSV de 13 horas estarão sujeitos aos critérios apresentados na subsecção FTL do manual de operações aéreas. Não existem planos para a realização de serviços de voo noturnos.

B - Diretrizes fora da base

1- Quando são atribuídos serviços fora da base a um piloto da Ryanair, será aplicado o seguinte processo:

a) O departamento de escalas em Dublin irá atribuir um serviço fora da base (incluindo «night stops») que acionará o pagamento de um subsídio diário de 75 € por noite e o alojamento num hotel adequado.

b) O departamento de operações da Ryanair ou a API irá reservar alojamento individual para os pilotos num hotel adequado e encaminhar a confirmação individualmente para a mala de voo eletrónica (iPad) de cada piloto.

c) Os hotéis nas imediações do aeroporto ou com serviço de shuttle para o aeroporto são preferíveis. No entanto, quando não estiver disponível um serviço de shuttle, os pilotos poderão pedir o reembolso de despesas de transporte razoáveis para as viagens aeroporto/hotel.

d) Poderá ser pedido um reembolso por despesas razoáveis de táxi ou quilometragem, de acordo com o ponto acima, em serviços fora da base. Os pedidos de reembolso por despesas de táxi ou quilometragem apenas poderão ser efetuados quando as mesmas forem necessárias para a execução dos deveres contratuais, devendo ser aprovadas com antecedência.

e) Nos casos de serviços fora da base em que ocorram problemas com a HOTAC ou com o transporte, os pilotos devem contactar imediatamente o controlo da tripulação. Se os pilotos considerarem que o alojamento no hotel não está em conformidade com as normas estabelecidas pelas operações da Ryanair, deverão informar imediatamente a Ryanair, que determinará se o alojamento é satisfatório.

f) Os pilotos que prestem serviços fora da base irão receber alojamento de acordo com o procedimento em vigor na companhia. Se o alojamento ou o processo ficar, de alguma forma, aquém do estabelecido, os pilotos deverão reportar imediatamente essa questão através do sistema Zendesk.

C- Produtividade

1- o presente acordo é aplicável a todos os tipos de aeronave.

2- O presente acordo foi celebrado com base na garantia dada pelos pilotos portugueses de que não existirão reduções da produtividade.

3- O presente acordo terá uma vigência de 4 anos e tem como objetivo testar a escala de 5 dias de trabalho, seguidos por 4 dias de folga.

4- Caso seja demonstrado que a produtividade individual está a ser afetada em qualquer trimestre, na medida em que os pilotos não prestam ou não conseguem prestar mais de 850 horas por ano (por exemplo, devido a ausências prolongadas ou frequentes), a produtividade será recuperada individualmente no trimestre seguinte, através da reversão para

o padrão de 5 dias de trabalho, seguidos por 3 dias de folga. Sempre que possível, após a recuperação dessa perda, o padrão da escala de serviço será repostado para o padrão original. Esta disposição não deverá ser utilizada para fins punitivos, destina-se apenas a manter a produtividade.

5- As sessões de formação e de comando não recorrentes (ou seja, formação de conversão, LTC, formação TRI/E, etc.) serão repostas com base num padrão de 5 dias de trabalho, seguidos por 2 dias de folga ou qualquer outro padrão que seja necessário para acelerar a formação, nos termos do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

6- As férias anuais e os padrões de escala estão sujeitos a alterações em caso de promoção ou transferência. Ocasionalmente, poderá ser necessário alterar o padrão da escala para garantir uma cobertura de escala uniforme. A companhia irá envidar todos os esforços para minimizar estas alterações dos padrões, as quais apenas serão aplicadas caso exista uma necessidade operacional, e irá garantir, no mínimo, 3 dias de folga durante a transição de padrão.

7- Aceita-se que, ocasionalmente, caso as circunstâncias operacionais sofram alterações (como um volume de formação elevado, introdução de uma aeronave ou níveis fora do normal de demissões/recrutamentos ou por força maior), a integridade das receitas das operações de voo irá prevalecer, sendo que as presentes diretrizes de escalas de serviço poderão ser suspensas ou alteradas por períodos de 28 dias de cada vez, após consulta com o sindicato dos pilotos e de acordo com as disposições básicas do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

Apêndice 2 - Acordo de emergência

Acordo de emergência entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil em resposta à crise da COVID-19

1 de julho de 2020 - 1 de julho de 2024

Sujeito à aprovação do conselho de administração da Ryanair e à votação dos membros do SPAC, a ter lugar no sábado, dia 4 de julho.

A crise da COVID-19 tem sido devastadora para a indústria da aviação e terá efeitos profundamente negativos a longo prazo para o negócio e para os funcionários da Ryanair. O presente acordo com o SPAC tem como princípio fundamental a preservação do maior número possível de postos de trabalho para os pilotos, reconhecendo simultaneamente a necessidade de reduções de custos e melhorias da produtividade, de modo a permitir a recuperação do nosso negócio à medida que emergimos dos efeitos causados pela crise da COVID-19, que já causou mais de 200 M € de perdas no 1.º trimestre, bem como uma queda acentuada no tráfego de passageiros para o ano fiscal de 2021, que será inferior a 50 % dos 155 M de passageiros orçamentados.

As medidas acordadas visam essencialmente mitigar os despedimentos através de uma combinação de reduções dos salários na ordem dos 20 %, as quais serão repostas ao longo da vigência do acordo, juntamente com alterações nas escalas de serviço, incluindo escalas part-time, licenças sem vencimento, escalas ao fim de semana e a utilização maximizada

do procedimento de layoff disponível em Portugal, de modo a dar resposta ao atual excedente de pilotos portugueses através da distribuição do trabalho disponível entre os pilotos existentes, em vez de recorrer ao despedimento.

1- Termo: O presente acordo irá permanecer em vigor de 1 de julho de 2020 a 1 de julho de 2024. A partir de 1 de julho de 2020, todos os pilotos com base em Portugal irão sofrer reduções salariais de 20 %, conforme é estabelecido nas cláusulas 2.1 e 2.2 infra. Contudo, as mesmas serão totalmente repostas até 1 de julho de 2024, de modo a regressar aos níveis em vigor no dia 31 de março de 2020 (cláusula 2.5). Assim sendo, o AE existente será alterado da seguinte forma (sem quaisquer pagamentos retroativos):

– Os aumentos devidos a 1 de abril de 2020 passarão a ser devidos a partir de 1 de abril de 2025.

– Quaisquer transições de escala que devam ter lugar a 1 de abril de 2020 passarão a ocorrer a 1 de abril de 2025.

– Não serão aplicáveis quaisquer outros aumentos salariais.

– A data de termo do presente AE foi alterada para o dia 31 de março de 2026. Após esta data não poderão ser aplicados aumentos adicionais, salvo acordo em contrário entre as partes.

– A cláusula 2.5 do AE existente continua a ser aplicável, ou seja, as partes irão começar as negociações relativas ao novo AE com uma antecedência mínima de 6 meses em relação ao dia 31 de março de 2026.

2- Reposição do pagamento dos cortes salariais

Todos os elementos de remuneração serão baseados nos salários em vigor no dia 31 de março de 2020, os quais irão sofrer uma redução de 20 % a partir de 1 de julho de 2020 e serão repostos de acordo com o disposto na cláusula 2.5 infra, de modo a serem repostos para os níveis em vigor no dia 31 de março de 2020 na folha de pagamentos de julho de 2024 (ver exemplos nos apêndices 1 e 2).

2.1- Redução das tabelas remuneratórias: 20 % a partir de 1 de julho de 2020.

2.2- Elementos de remuneração sujeitos a redução: Com exceção do subsídio de férias, todos os elementos de remuneração existentes de todas as categorias irão sofrer uma redução de 20 % a partir de 1 de julho de 2020. Os elementos de remuneração sujeitos a redução incluem o salário base, o subsídio de setor, os subsídios de formação, as pensões e contribuições correspondentes da companhia e as tarifas diárias de formação.

2.3- Subsídio de férias: Não irão ocorrer alterações no subsídio de férias dos comandantes (6000 € a tempo inteiro) e primeiros oficiais (5500 € a tempo inteiro) durante a vigência do presente acordo (será proporcional para os pilotos em part-time).

2.4- Taxas de remuneração de novos candidatos: As tabelas remuneratórias de novos candidatos especificadas na secção 5.12 do AE celebrado a 1 de abril de 2019 irão igualmente sofrer uma redução de 20 %, conforme é estabelecido na cláusula 2.2 supra. As transições na escala de novos candidatos ficarão congeladas até 1 de abril de 2025, data na qual quaisquer pilotos que estejam na escala de novos candidatos irão efetuar a transição para o ponto seguinte da escala (ou

seja, um ponto acima do seu vencimento a 31 de março de 2025). Subsequentemente, os pilotos irão efetuar transições de um ponto na escala de novos candidatos no dia 1 de abril de cada ano, de acordo com o disposto na cláusula 5.12.1 do AE de 1 de abril de 2019, até ao termo do AE (31 de março de 2026). Não irão ocorrer aumentos de ponto de escala após o termo do AE, salvo acordo em contrário como parte de um novo AE.

2.5- Reposição de remunerações: o presente acordo tem como princípio fundamental a reposição de todas as reduções salariais ao longo da vigência do acordo. As reduções salariais de 20 % em todos os elementos de remuneração afetados serão repostas da seguinte forma (ver exemplo no apêndice 2):

Data	1 julho 2021	1 julho 2022	1 julho 2023	1 julho 2024
Reposição	0 %	6 %	6 %	8 %

Esta tabela indica a forma como as reduções salariais de 20 % serão repostas através de montantes monetários fixos com base numa proporção da redução original de 20 % até 1 de julho de 2024, de modo a repor todas as remunerações em vigor no dia 31 de março de 2020.

2.6- Questões adicionais:

– Os pagamentos de bónus de promoção a comando com revisão prevista para o dia 31 de dezembro de 2021 irão cessar no dia 1 de julho de 2020.

– O subsídio diário será de 50 € (líquido dos impostos irlandeses), pago por cada noite escalada fora da base. A partir de 1 de julho de 2024, o subsídio diário será reposto para 75 € (líquido dos impostos irlandeses), pago por cada noite escalada fora da base.

– Não poderão ser efetuados aumentos de salários ou pedidos de pagamento entre 1 de julho de 2020 e 1 de julho de 2024, exceto:

1. Promoções de segundos oficiais (SO) para co-pilotos, que serão realizadas no mês seguinte à conclusão de 500 horas de SBH na Ryanair (sem alteração das regras atuais) e

2. Promoções de co-pilotos (JFO) para primeiros oficiais (FO), que serão realizadas no dia 1 de abril no ano seguinte à conclusão das 1500 horas de SBH na Ryanair obrigatórias.

3- Disposições relativas aos excedentes de pilotos destinadas a reduzir/evitar despedimentos

O presente acordo tem como princípio fundamental a proteção do emprego e a minimização do número de postos de trabalho de pilotos perdidos nas bases em Portugal através das poupanças de custos acordadas por este meio. As partes desenvolveram medidas que têm como objetivo mitigar e evitar os despedimentos e acordaram que, durante a vigência do presente acordo, os excedentes de pilotos atuais serão tratados da seguinte forma:

3.1- Durante o retorno gradual a programas de voo completos durante a estação de verão de 2020, os pilotos irão receber uma remuneração fixa que será proporcional aos dias de trabalho efetivo pagos de acordo com as taxas reduzidas, conforme é estabelecido na cláusula 2.1. Assim sendo, os pilotos irão receber uma remuneração fixa todos os meses (salário base, subsídios de formação e subsídio de férias) de acordo com as taxas reduzidas, conforme é estabelecido na cláusula 2.1, a qual será proporcional ao número de dias

de trabalho escalados (serviços prestados, assistência, férias anuais, CRMS, SIM, DH). O cálculo será baseado nos dias de trabalho em que foram prestados serviços no mês em causa (remuneração fixa reduzida anual dividida por 202,7 dias de trabalho). A Ryanair irá envidar todos os esforços para distribuir os serviços de voo disponíveis de forma equitativa, de modo a proteger os rendimentos dos pilotos durante este período, o que irá incluir uma revisão das escalas de julho e agosto de 2020. A Ryanair irá recorrer a qualquer mecanismo de remuneração em layoff disponível em julho de 2020 para trabalho reduzido, sendo que, caso essa situação se verifique, a remuneração fixa proporcional irá incluir qualquer remuneração dessa natureza. Caso estejam disponíveis medidas de layoff a partir do dia 1 de agosto, a Ryanair e o PRCC irão discutir a sua aplicabilidade às presentes disposições. A Ryanair irá garantir a conformidade com a legislação portuguesa relativamente ao salário mínimo nacional.

A partir de 1 de novembro de 2020, os excedentes de pilotos (incluindo os excedentes sazonais/meio da semana) serão tratados de acordo com a sequência apresentada em seguida:

3.2- A Ryanair irá aceitar candidaturas para licenças sem vencimento voluntárias de longo prazo com direito de regresso a funções para o verão de 2021, verão de 2022 ou verão de 2023. O número exato de postos de trabalho disponíveis estará sujeito aos requisitos operacionais.

3.3- A Ryanair irá tentar obter candidaturas voluntárias para escalas part-time/especiais, as quais irão incluir escalas part-time/partilhadas/75 % e escalas apenas ao fim de semana 4/10 e 4/3. As disposições efetivamente disponíveis em cada base irão depender dos programas de voo e alocações de aeronaves finais para a estação em causa.

3.4- Caso exista um excedente numa base em particular que não possa ser resolvido através de voluntários, conforme é estabelecido nas cláusulas 3.2 e 3.3, poderão ser implementadas disposições part-time obrigatórias. Caso sejam necessárias disposições part-time obrigatórias, a Ryanair irá chegar a um acordo com o PRCC sobre a distribuição dessas mesmas disposições, incluindo opções de revisão, tais como disposições part-time rotativas entre todos os pilotos da base para minimizar o seu impacto. Nas situações em que um piloto efetue escalas part-time de acordo com o disposto nas cláusulas 3.3 e 3.4, as retribuições serão proporcionais (utilizando as tabelas remuneratórias, conforme é estabelecido na cláusula 2.2 supra).

3.5- Caso os passos estabelecidos nas cláusulas 3.2 a 3.4 supra não sejam suficientes para dar resposta ao excedente verificado numa base em particular, licenças sem vencimento ou procedimentos de layoff serão implementados de acordo com os mecanismos aplicáveis disponíveis ao abrigo da legislação portuguesa. Este passo apenas será utilizado como último recurso caso seja necessário distribuir o trabalho para minimizar os despedimentos, de modo a dar resposta ao excedente de pilotos existente e proteger o maior número possível de postos de trabalho para pilotos nas bases portuguesas. Nas situações em que as supra referidas medidas sejam adotadas, a Ryanair e o PRCC irão efetuar uma revisão mensal do volume e distribuição das licenças sem

vencimento, de modo a garantir uma distribuição equitativa.

3.6- Nas bases onde os pilotos estejam a trabalhar sob disposições part-time obrigatórias, caso surjam vagas a tempo inteiro no futuro, a Ryanair irá oferecer a esses pilotos quaisquer postos de trabalho a tempo inteiro que venham a estar disponíveis antes de oferecer essas mesmas funções a tempo inteiro a qualquer piloto não pertencente à base, sendo que essa oferta será realizada sequencialmente com base na data em que passaram a trabalhar em regime part-time (o primeiro recebe a primeira oferta). Caso dois pilotos tenham começado a trabalhar em regime part-time na mesma data, o posto de trabalho a tempo inteiro será oferecido ao piloto com a data de admissão mais antiga (conforme é definido na cláusula 2 do acordo de antiguidade português celebrado em setembro de 2018).

3.7- A companhia e o PRCC irão reunir-se uma vez em cada estação para rever a aplicação da presente cláusula 3 em todas as bases portuguesas, de modo a garantir uma distribuição justa e equitativa das disposições implementadas para minimizar os despedimentos, proteger o emprego do maior número possível de pilotos das bases portuguesas e ajudar os pilotos a planear as suas vidas e o seu tempo livre à medida que tentamos recuperar da crise causada pela COVID-19.

4- Disposições de escala e produtividade

As disposições de escala são estabelecidas no AE existente. Com o objetivo de manter a escala 5/4 e maximizar a eficiência, tanto para os pilotos como para a companhia, as disposições de escala estabelecidas nos acordos de base irão sofrer as alterações que se seguem:

4.1- A escala 5/4 será aplicável a todas as bases portuguesas durante a vigência do presente acordo e, subseqüentemente, durante a prorrogação do AE existente até 31 de março de 2026, data após a qual as escalas irão reverter para o padrão 5/3, a menos que seja substituído por outro acordo.

4.2- Para garantir uma maior eficiência, as alterações de escala efetuadas no próprio dia (incluindo alterações que impliquem um aumento nos setores) são permitidas, estando sujeitas às limitações de tempo de voo (FTL). Conforme é estabelecido no AE existente, estas alterações são obrigatórias.

4.3- De modo a manter a flexibilidade e dar resposta aos excedentes de pilotos, os pilotos que tenham um bloco de serviços fora da base (OOB) agendado terão de estar disponíveis para serviços de voo durante todo o bloco de 5 dias (ou seja, as suas funções têm início na nova base no dia 1 e terminam no dia 5). A Ryanair e o SPAC/PRCC acordam reunir-se anualmente para rever a aplicação da disposição OOB supra, de modo a garantir que a sua distribuição é efetuada de forma justa e equilibrada. A presente cláusula 4.3 não será aplicável a qualquer bloco de 4 dias de folga que ocorra imediatamente antes ou depois de um dia de férias. A presente cláusula 4.3 apenas será aplicável mediante notificação com uma antecedência mínima de 14 dias.

4.4- Para garantir uma maior produtividade, cada piloto poderá ser escalado para até 4 dias de serviços adicionais (ADD) por ano (ou seja, um dia por trimestre). Os pilotos terão de disponibilizar-se para os ADD através dos dias exibidos na aplicação ecrew, sendo que a Ryanair irá consultar

o SPAC de modo a implementar um sistema que garanta uma distribuição justa e equilibrada dos ADD ao longo do ano. O pagamento dos mesmos está incluído na remuneração fixa conforme é estabelecido na cláusula 2, sendo que o subsídio de setor será aplicável. A companhia deverá sempre notificar o piloto com uma antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de utilização dos ADD.

4.5- As disposições de força maior estabelecidas no AE existente irão permanecer em vigor ao abrigo do presente acordo de escala alterado.

5- Emprego secundário

A Ryanair irá analisar quaisquer pedidos dos pilotos relacionados com o exercício de funções adicionais fora da Ryanair. A Ryanair não irá recusar injustificadamente autorizações de emprego secundário, na medida em que o trabalho adicional em causa não crie qualquer conflito de interesses e não afete a capacidade de prestação de serviços do piloto de acordo com as FTL da EASA enquanto presta serviços numa escala reduzida para a Ryanair.

6- Férias anuais

O sistema de férias anuais existente, correspondente a um mês de folga, será substituído pelo sistema rotativo por antiguidade a partir de 1 de janeiro de 2021 com uma alteração que se destina a manter a produtividade: 3 dos dias ad hoc serão atribuídos pela companhia em dias fora dos 5 dias de voo do padrão 5/4 fixo para as férias anuais de 2021 e 2022, ao passo que 2 dias de cada ano serão atribuídos para as férias anuais de 2023 e 2024. Todos os dias do S/F serão pagos conforme é estabelecido no AE existente (sujeitos às reduções indicadas na cláusula 2 supra). Este sistema de férias anuais melhorado irá permanecer em vigor salvo acordo em contrário entre as partes. As partes irão assinar o acordo de férias anuais rotativas por antiguidade atualizado de modo a refletir a presente cláusula.

7- Formadores

7.1- Os pilotos irão receber os subsídios de formação aplicáveis, pagos de forma proporcional, apenas para os meses de formação designados. Poderão ser atribuídos, no máximo, 3 meses sem formação em cada ano (abril-março), os quais serão notificados aos indivíduos em causa com uma antecedência mínima de um mês.

7.2- Todos os pilotos TRE terão de estar disponíveis para 2 dias de trabalho de escritório por mês, cujo pagamento será coberto pelo subsídio de formação (não dando lugar a qualquer remuneração variável adicional).

7.3- Todos os FO poderão ter de trabalhar um turno num centro de formação como SFI (até 6 meses), ao critério da companhia.

8- Relações industriais

8.1- Desde que os termos do presente acordo sejam respeitados e continuem a ser aplicados a todos os pilotos com base em Portugal que possuam um contrato de trabalho com a Ryanair, não poderão ser intentadas ações coletivas unilaterais relativamente às matérias reguladas pelo presente acordo.

8.2- Ambas as partes acordam que as remunerações delineadas no presente acordo serão as únicas alterações materiais efetuadas em matéria de tabelas remuneratórias e subsídios

dos pilotos portugueses durante a vigência do presente acordo.

8.3- As partes reconhecem que, caso venham a ocorrer reduções adicionais no programa de voos em Portugal, poderá ser necessário recorrer ao despedimento. Contudo, a Ryanair e o SPAC acordam consultar-se mutuamente e trabalhar em conjunto para minimizar quaisquer perdas de postos de trabalho, garantindo uma total conformidade com as obrigações legais relativas ao dever de informação e consulta aplicáveis em Portugal.

9- Cláusula de revisão

As partes trabalharam em conjunto para implementar as presentes medidas de proteção do emprego enquanto a companhia recupera dos efeitos a longo prazo causados pela pandemia da COVID-19 ao longo da vigência do presente acordo. As partes concordaram com uma reposição das remunerações ao longo de 4 anos com base no pressuposto de que a companhia irá necessitar desse tempo para reconstruir o seu negócio e regressar aos níveis de rentabilidade pré-COVID-19, o que lhe irá permitir recuperar a solidez financeira que é essencial para o seu modelo de negócios na indústria altamente cíclica da aviação.

Esta criação de recursos irá demorar algum tempo, tendo em conta que teremos de concorrer com companhias aéreas que têm acesso a milhares de milhões de euros em auxílios de estado, que distorcem o ambiente concorrencial e permitem que essas companhias aéreas estejam a concorrer com vendas abaixo do custo. A necessidade de reconstrução de recursos que salvou o nosso negócio durante esta crise (enquanto outras companhias aéreas falharam) terá uma importância decisiva para a nossa sobrevivência caso venham a ocorrer mais interrupções, além disso, é absolutamente fundamental manter a resiliência a longo prazo do negócio, para que consigamos suportar o maior número possível de postos de trabalho e garantir que a companhia aérea tem uma base sólida a partir da qual poderá retomar o seu crescimento e voltar a criar oportunidades de promoção e expansão que irão beneficiar todos os nossos colaboradores.

Assim sendo, uma revisão das supra referidas disposições terá lugar entre as partes durante o mês de março de 2023. A revisão irá incluir a avaliação da execução do presente acordo até à data, as contas financeiras publicadas da companhia (tendo como referência as contas pré-COVID-19, bem como o período de intervenção), as condições de mercado, a posição concorrencial e a resiliência financeira da companhia para suportar futuros choques. Para evitar quaisquer dúvidas, os potenciais resultados dessa revisão poderão incluir a aceleração, continuação ou desaceleração/adiamento da reposição de remunerações regulada pelo presente acordo.

10- Carácter executório

As partes acordam dar todos os passos necessários para garantir a aplicação do presente acordo, nomeadamente, agindo em conformidade com o mesmo em todas as matérias e defendendo o seu carácter executório e aplicação em todas as relações laborais, bem como tomando todas as medidas legais necessárias para garantir o seu carácter executório no quadro legal português, nomeadamente, assegurando a co-ordenação dos regulamentos supra referidos com o AE exis-

tente, efetuando alterações no mesmo caso seja necessário, e efetuando o seu depósito no Ministério do Emprego, Solidariedade e Segurança Social e a sua publicação, bem como solicitando a emissão de uma portaria de extensão a todos os pilotos que tenham um contrato de trabalho com a Ryanair alocados a bases portuguesas.

Assinado pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal.

Assinado pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil (sujeito a votação).

ANEXO 1

(Ao acordo de emergência):

Rendimentos indicativos - Exemplo de comandante (OPO)

	31 de março de 2020	1 de julho de 2020 Após a redução de 20 %
Salário base	100 000 €	80 000 €
Subsídios	6 000 €	6 000 €
Subsídio de férias	4 350 €	3 480 €
Subsídio de setor	30 243 €	24 194 €

Total	140 593 €	113 674 €
Pensão	8 000 €	6 400 €
Total da remuneração anual (850 horas)	148 593 €	120 074 €
Escala de horas de voo (SBH)	35,58 €	28,46 €

Rendimentos indicativos com base numa SBH de 850 horas com pensão correspondente completa.

Rendimentos indicativos - Exemplo de primeiro oficial (OPO)

	31 de março de 2020	1 de julho de 2020 Após a redução de 20 %
Salário base	50 000 €	40 000 €
Subsídios	5 500 €	5 500 €
Subsídio de férias	3 480 €	2 784 €
Subsídio de setor	14 510 €	11 608 €
Total	73 490 €	59 892 €
Pensão	3 000 €	2 400 €
Total da remuneração anual (850 horas)	76 490 €	62 292 €
Escala de horas de voo (SBH)	17,07 €	13,66 €

Rendimentos indicativos com base numa SBH de 850 horas com pensão correspondente completa.

ANEXO 2

(Ao acordo de emergência):

Reposição indicativa dos rendimentos durante o período do acordo - Exemplo de comandante (OPO)

	1 de julho de 2021	1 de julho de 2022	1 de julho de 2023	1 de julho de 2024
Salário base	80 000 €	86 000 €	92 000 €	100 000 €
Subsídios	6 000 €	6 000 €	6 000 €	6 000 €
Subsídio de férias	3 480 €	3 741 €	4 002 €	4 350 €
Subsídio de setor	24 194 €	26 009 €	27 824 €	30 243 €
Total	113 674 €	121 750 €	129 826 €	140 593 €
Pensão	6 400 €	6 880 €	7 360 €	8 000 €
Total da remuneração anual (850 horas)	120 074 €	128 630 €	137 186 €	148 593 €
Aumento		8 556 €	8 556 €	11 407 €
Escala de horas de voo (SBH)	28,46 €	30,60 €	32,73 €	35,58 €

Rendimentos indicativos com base numa SBH de 850 horas com pensão correspondente completa.

Reposição indicativa dos rendimentos durante o período do acordo - Exemplo de primeiro oficial (OPO)

	1 de julho de 2021	1 de julho de 2022	1 de julho de 2023	1 de julho de 2024
Salário base	40 000 €	43 000 €	46 000 €	50 000 €
Subsídios	5 500 €	5 500 €	5 500 €	5 500 €
Subsídio de férias	2 784 €	2 993 €	3 202 €	3 480 €
Subsídio de setor	11 608 €	12 478 €	13 349 €	14 510 €
Total	59 892 €	63 971 €	68 050 €	73 490 €
Pensão	2 400 €	2 580 €	2 760 €	3 000 €
Total da remuneração anual (850 horas)	62 292 €	66 551 €	70 810 €	76 490 €
Aumento		4 259 €	4 259 €	5 679 €
Escala de horas de voo (SBH)	13,66 €	14,68 €	15,70 €	17,07 €

Rendimentos indicativos com base numa SBH de 850 horas com pensão correspondente completa.

Depositado em 9 de março de 2021, a fl. 152 do livro n.º 12, com o n.º 63/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

Revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária do acordo de empresa negociado pela Oitante, SA com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017.

17 de fevereiro de 2021.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 42 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

a) Grupos A e B - 870,20 euros (2018) e 878,90 euros (2019);

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)	
	Ano de 2018	Ano de 2019
18	2 791,75	2 819,67
17	2 524,35	2 549,59
16	2 348,57	2 372,06
15	2 163,65	2 185,29
14	1 974,66	1 994,41
13	1 792,16	1 810,08
12	1 641,20	1 657,61
11	1 511,80	1 526,92
10	1 352,21	1 365,73
9	1 240,60	1 253,01
8	1 123,87	1 135,11
7	1 040,04	1 050,44
6	983,43	993,26
5	870,20	878,90
4	755,36	762,91
3	656,68	663,25
2	579,05	584,84
1	535,30	540,65

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, números 3 e 4):

2018	2019
19,72 €	19,92 €

4- Diuturnidades (cláusula 66.ª, número 1):

2018	2019
41,83 €	42,25 €

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1):

2018	2019
9,50 €	9,65 €

6- Valor por km em viatura própria (cláusula 68.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2):

2018	2019
151 085,19 €	152 293,87 €

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2):

2018	2019
151 085,19 €	152 293,87 €

9- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1):

2018	2019
25,70 €	25,96 €

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico:

2018	2019
28,57 €	28,86 €

b) 2.º ciclo do ensino básico:

2018	2019
40,39 €	40,79 €

c) 3.º ciclo do ensino básico:

2018	2019
50,19 €	50,69 €

d) Ensino secundário:

2018	2019
60,95 €	61,56 €

e) Ensino superior:

2018	2019
69,83 €	70,53 €

ANEXO III

Ajudas de custo

a) Valor das ajudas de custos (valores em euros) para 2018:

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição	Com pagamento de 2 refeições
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,76 €	32,99 €	15,22 €
	Parcial	25,38 €	7,62 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,93 €	15,97 €	0,00 €
	Parcial	15,97 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	121,81 €	76,13 €	30,46 €
	Parcial	60,90 €	15,22 €	0,00 €

b) Valor das ajudas de custos (valores em euros) para 2019:

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição	Com pagamento de 2 refeições
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,17 €	33,25 €	15,34 €
	Parcial	25,58 €	7,68 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,19 €	16,10 €	0,00 €
	Parcial	16,10 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	122,78 €	76,74 €	30,770 €
	Parcial	61,39 €	15,34 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valores em euros):

	2018	2019
Por cada trabalhador no ativo	127,71	128,73

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2021.

Oitante, SA:

Luís Manuel Delgado Duarte, na qualidade de mandatário.

Miguel Silva Artiaga Barbosa, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.
Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de março de 2021, a fl. 151 do livro n.º 12, com o n.º 60/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, encontra-se publicado a integração em níveis de qualificação do contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de uma inexatidão impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2056, onde se lê, no nível:

5.3- Produção

Operador

Deve ler-se,

5.3- Produção

Operador

Operador especializado

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Carlos João Teodoro Tomaz, cartão de cidadão n.º 7186411.

Francisco Jose Perpétua Saraiva, cartão de cidadão n.º 6088583.

Luis Francisco Fontes Amaro, cartão de cidadão n.º 4155707.

Luís Miguel Barros Casais, cartão de cidadão n.º 11361299.

Margarida Alexandra Jesus Costa, cartão de cidadão n.º 16012030.

Marina Fátima Silva Pereira Lima Loureiro, cartão de cidadão n.º 13437449.

Paula Cristina Antunes Gonçalves, cartão de cidadão n.º 10812037.

Pedro Miguel Fiuza Martins, cartão de cidadão n.º 14833044.

Susana Bernardo Semedo Fernandes, cartão de cidadão n.º 12803841.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Fafe - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Braga), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Fafe.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (na sua versão actual), que no dia 17 de junho de 2021, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro (p/remissão do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Câmara Municipal de Fafe.
Avenida 5 de Outubro, 4820-115 Fafe.»

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho

em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de fevereiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação, para informar que nos dias 18 e 19 de maio de 2021 será realizado na Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve (DRAP Algarve), o ato eleitoral com vista à eleição dos respetivos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da mencionada Lei n.º 102/2009.

Identificação da entidade: Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve.

Morada: Patacão, Faro (Apartado 282, Patacão, 8001-904, Faro.»

(Seguem as assinaturas de 39 trabalhadores.)

Sovena Oilseeds Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Oilseeds Portugal, SA

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 7 de junho de 2021, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: Sovena Oilseeds Portugal, SA.
Sede: Rua Palença 32, 2805-286 Almada.»

Câmara Municipal de Paredes - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20

de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paredes.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 15 de junho de 2021 realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Paredes.
Morada: Parque José Guilherme, 106, 4580-130 Paredes.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH), realizada em 23 de fevereiro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2020.

Efetivos	Cartão de cidadão
Elisabeth Miriam Andrade Gonçalves	32160874
Marlene Isabel Machado Soares	13036045
Cheila Érica Reis dos Santos	146851154

Suplentes	
Agnes Emília Barros Teixeira	31377060
Aurélia Romaniuc	309652279
Neuza Helena Rodrigues Pina	AR n.º 71743K3K3

Registado em 4 março de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 149 do livro n.º 1.